عادات العقل

وعلاقتها بمستوى الأداء المهني لدى معلمات رياض الأطفال

الأستاذ الدكتور
إيمان عباس الخفاف
أستاذ العلوم التربوية والنفسية المساعد
الجامعة المستنصرية - كلية التربية الاساسية
قسم رياض الاطفال

المدرس المساعد
نور فيصل التميمي
الجامعة المستنصرة - كلية التربية الأساسية



للنشر والتوزيع


مكتبة المجتمع العربي
للنشر والتوزيع


مكتبة المجتمع العربي
للنشر والتوزيع



عادات العقل

وعلاقتها بمستوى الأداء المهني

لدى معلمات رياض الأطفال

عادات العقل

وعلاقتها بمستوى الأداء المهني لدى معلمات رياض الأطفال

الأستاذ الدكتور
إيمان عباس الخفاف
أستاذ العلوم التربوية والنفسية المساعد
الجامعة المستنصرية – كلية التربية الأساسية
قسم رياض الأطفال

المدرس المساعد
نور فيصل التميمي
الجامعة المستنصرة – كلية التربية الأساسية

الطبعة الأولى
2015م – 1436هـ





رقم الإيداع لدى دائرة المكتبة الوطنية (2014/4/1952)

370.152

الخفاف، إيمان عباس

عادات العقل وعلاقتهما بمستوى الاداء المهني لدى معلمات رياض الأطفال/ إيمان عباس الخفاف، نور فيصل التميمي.- عمان: مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، 2014

( ) ص

ر.إ. : 2014/4/1952

الواصفات: /رياض الأطفال//المدرسون/

- يتحمل المؤلف كامل المسؤولية القانونية عن محتوى مصنفه ولا يعبر هذا المصنف عن رأي دائرة المكتبة الوطنية أو أي جهة حكومية أخرى.

الطبعة العربية الأولى

2015م – 1436هـ





الأردن – عمان – وسط البلد – شارع الملك حسين – مجمع الفحيص التجاري

هاتف: 96264646208+ فاكس: 96264646470+

الأردن – عمان – مرج الحمام – شارع الكنيسة – مقابل كلية القدس

هاتف: 96265713906+ فاكس: 96265713907+

جوال: 797896091 – 00962

info@al-esar.com – www.al-esar.com

عمان – وسط البلد – ش. السلط – مجمع الفحيص التجاري

تلفاكس 4632739 ص.ب. 8244 عمان 11121 الأردن

عمان – ش. الملكة رانيا العبد الله – مقابل كلية الزراعة – مجمع سمارة التجاري

www: muj-arabi-pub.com

Email: Info@ muj-arabi-pub.com

Email: Moj_pub@yahoo.com



Join us on Facebook

ISBN 978-9957-83-448-7 (ردمك)

المحتويات

ثبت الجداول

ثبت الأشكال

ثبت الملاحق

الملخص

عندما يتوهج العقل تبدأ مسيرة الحضارة الإنسانية وتنطلق شعلتها، وعندما يخبو بريقه تبدأ هذه الحضارة بالسقوط والتداعي والانهيار. وعندما تريد أمة أن تبني حضارتها فإنها تناشد العقل وتستلهمه وتستهديه في غايتها، لأن العقل يشكل مبتدأ الحضارة الإنسانية وخبرها. فالحضارة الإنسانية تدين للعقل الإنساني الذي كان هاديا لها وملهمها عبر العصور. وعندما ترفع أمه شعار العقل والعقلانية فإنه تضع قدميها على طريق النهضة والحرية والانطلاق.

تقف وراء الة التفكير هي أن الفرد يولد ولديه الاستعداد العام للتفكير، وبذلك اختلف الانسان عن غيره من الكائنات الأخرى. أن مهمة البيئة الموجهة نحو ادارة العقل وتدوير عملياته وتفعيلها هو اعمال العقل، وهذا يتطلب تحديد مواد اعمال العقل وتشغيله وطالما انه الة فهو يحتاج إلى وقود فليس هناك الة تعمل من دون وقود، وأن وقود الة العقل هي خبرات يتفاعل معها الفرد فتتطور عملياته وسرعته وتنظيمه ومواقفه ومشكلاته.

وتعد العادات العقلية من المتغيرات المهمة التي لها علاقة بالأداء الأكاديمي لدى الأفراد في مرحلة التعليم المختلفة، لذلك أكدت العديد من الدراسات أهمية العادات العقلية وتنميتها وكذلك التفكير فيها وتقويمها، وتقديم التعزيز المناسب للأفراد من أجل تشجيعهم على التمسك بها، حتى تصبح جزءاً من ذواتهم وبنيتهم العقلية.

فالأفراد يطورون معرفتهم ويحسنونها، ويكوّنون عاداتهم العقلية المرتبطة بمهارات التفكير العليا، عندما يجبرون أو يضعون في مواقف تجبرهم على طرح التساؤلات، والاستجابة للتحديات، والبحث عن حلول للمشكلات التي تواجههم، وتفسير الأفكار، وعندما يكلفون بذلك، ويتحملون مسؤولية إنجازهم.

الملخص

وقد جاءت هذه الدراسة في محاولة استقصاء عادات العقل وعلاقتها بمستوى الأداء المهني لدى معلمات رياض الأطفال حيث يمكن تحديد مشكلة الدراسة الحالية في محاولة الإجابة عن التساؤل الأتي:

(هل هناك علاقة بين عادات العقل ومستوى الأداء المهني لدى معلمات رياض الأطفال؟)

واستهدفت الدراسة التعرف على عادات العقل وعلاقتها بمستوى الأداء المهني لدى معلمات رياض الأطفال.

واعتمدت الباحثة في دراستها على المنهج الوصفي التحليلي وعلى أداتين، مقياس عادات العقل ومقياس الأداء المهني، فقد قامت الباحثة ببناء مقياس عادات العقل وتكون من (16) عاده عقلية وهي (المثابرة، التحكم بالتهور، الأصغاء بتفهم وتعاطف، التفكير بمرونة، التفكير حول التفكير، الكفاح من أجل الدقة، التساؤل وطرح المشكلات، تطبيق المعارف السابقة على اوضاع جديدة، التفكير والتواصل بوضوح ودقة، جمع البيانات باستخدام الحواس، التصور والابتكار والتجديد، الاستجابة بدهشة ورهبة، الاقدام على مخاطر مسؤوله، أيجاد الدعابة، التفكير التبادلي، الاستعداد الدائم للتعلم المستمر) والتحقق من صدقه وثباته من خلال الإجراءات التالية. أستخرج الصدق بطريقة الصدق الظاهري وصدق البناء أما الثبات فقد تم استخراجه بطريقة أعاده الاختبار وبلغ (0.804) والتجزئة النصفية (0.828) والفا كرونباخ (0.974) وبلغ مقياس عادات العقل بصيغته النهائية من (64) فقرة وأن أعلى درجة (320) واقل درجه (64) درجة.

إما فيما يخص مقياس مستوى الأداء المهني فقد قامت الباحثة ببناء المقياس وتكون من (5) مجالات وهي المجال (المهني، الاجتماعي، الشخصي، العلمي، المهاري) وتم التحقق من صدقه وثباته من خلال الاجراءات التالية: استخراج الصدق بطريقة الصدق الظاهريوصدق البناء واما الثبات فقد تم استخراجه

بطريقة اعادة الاختبار وبلغ (0.76) ومعامل الفا كرونباخ (0.954) والتجزئة النصفية (0.90)، وتكون المقياس بصيغته النهائية من (56) فقرة وأن أعلى درجة على المقياس (280) واقل درجه درجة محتملة (56)، وطبقت المقاييس على عينة تألفت من (100) معلمة اختيرت بطريقة عشوائية. من مديريتي تربية الرصافة الأولى والثانية، للعام الدراسي 2013/2012.

وعند معالجة بيانات الدراسة إحصائياً باستخدام معامل ارتباط بيرسون، الاختبار التائي لعينتين مستقلتين، معادلة الفا كرونباخ، معادلة الخطأ المعياري، معادلة سبيرمان براون والاختبار التائي لعينه واحدة. أسفرت النتائج أن أفراد عينة البحث تمتلك عادات عقلية أعلى من متوسط المجتمع الذي ينتمون إلية. وكذلك يمتلكون أداء مهنياً جيداً وأن هناك علاقة بين عادات العقل والأداء المهني. وقد خرج البحث الحالي بعدد من الاستنتاجات والتوصيات والمقترحات.

الاستنتاجات:

في ضوء نتائج البحث تستنتج الباحثة ما يلي:

1. أن معلمات رياض الأطفال لديهن عادات عقل، اذ جاءت النتائج بمتوسط حسابي أعلى من المتوسط الفرضي للمقياس.
2. أن معلمات رياض الأطفال لديهن أداء مهني جيد، اذ جاءت النتائج بمتوسط حسابي أعلى من المتوسط الفرضي للمقياس.
3. توجد علاقة ارتباطيه دالة بين درجات عادات العقل والأداء المهني لدى معلمات رياض الأطفال.

التوصيات:

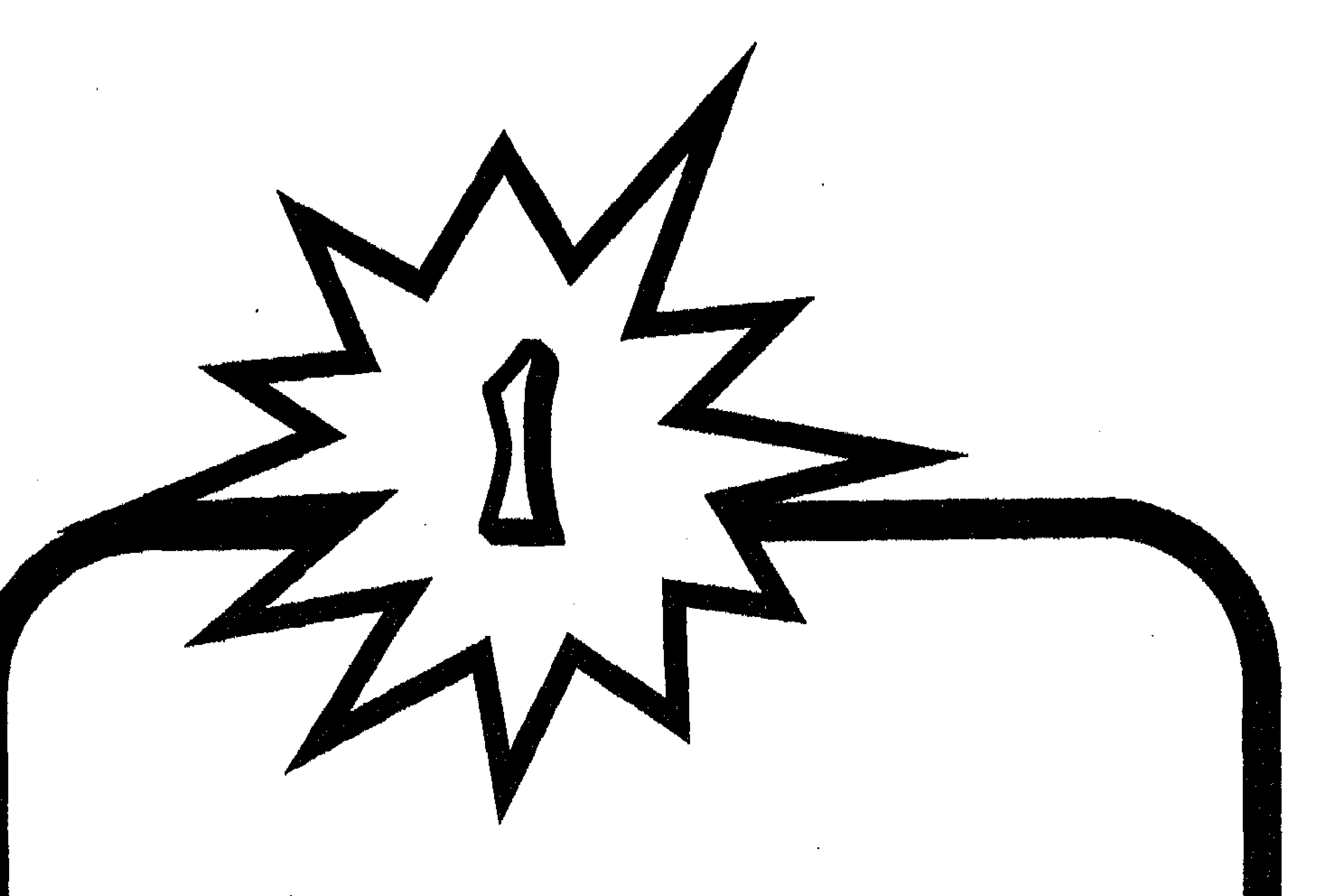
في ضوء نتائج البحث توصي الباحثة بما يلي:

1. عقد ندوات ودورات تدريبية لمعلمات الرياض خاصة تتضمن تنمية عادات العقل من أجل تطوير أدائهم المهني.
2. ضرورة السعي وراء احتياجات المعلمات إلى مجالات عادات العقل لأهميتها في حياتهم اليومية.
3. الاهتمام بمشاركة معلمات الرياض اللواتي يتمتعنّ بكفاءة عالية في تخطيط برامج تدريب المعلمات وتصميمها على وفق معايير عادات العقل.

المقترحات:

في ضوء نتائج البحث تقترح الباحثة ما يلي:

1. إجراء دراسة مماثلة على عينات اخرى مثل مديرات رياض الأطفال في بغداد.
2. إجراء دراسة عن عادات العقل وعلاقتها ببعض المتغيرات التي لم يتناولها البحث الحالي مثل عادات العقل وعلاقتها بالجوانب النفسية (أنماط الشخصية، التخيل، التفكير عالي الرتبة).
3. دراسة عادات العقل وعلاقتها بالتوافق النفسي لدى معلمات رياض الأطفال.



التعريف بالبحث

- مشكلة البحث
- أهمية البحث
- أهداف البحث
- حدود البحث
- تحديد المصطلحات

الفصل الأول
التعريف بالبحث

مشكلة البحث:

عندما يتوهج العقل تبدأ مسيرة الحضارة الإنسانية وتنطلق شعلتها، وعندما يخبو بريقه تبدأ هذه الحضارة بالسقوط والتداعي والانهيار. وعندما تريد أمة أن تبني حضارتها فإنها تناشد العقل وتستلهمه وتستهديه في غايتها، لأن العقل يشكل مبتدأ الحضارة الإنسانية وخبرها. فالحضارة الإنسانية تدين للعقل الإنساني الذي كان هاديا لها وملهمها عبر العصور. وعندما ترفع أمه شعار العقل والعقلانية فإنه تضع قدميها على طريق النهضة والحرية والانطلاق.

(وطفه، 1: 2009)

حيث أن العقل الة التفكير، استعملته أو لم تستعمله فإن وظيفته التفكير، وأن الفرضية التي تقف وراء الة التفكير هي أن الفرد يولد ولديه الاستعداد العام للتفكير، وبذلك اختلف الانسان عن غيره من الكائنات الأخرى. أن مهمة البيئة الموجهة نحو ادارة العقل وتدوير عملياته وتفعيلها هو اعمال العقل، وهذا يتطلب تحديد مواد اعمال العقل وتشغيله وطالما انه الة فهو يحتاج إلى وقود فليس هناك الة تعمل من دون وقود، وأن وقود الة العقل هي خبرات يتفاعل معها الفرد فتتطور عملياته وسرعته وتنظيمه لمواقفهِ ومشكلاته.

(العتابي، 253، 2010)

إن مهمة التربية والتعليم ومهمة النجاح تتطلب أن يتدرب الفرد على زيادة استثمار طاقاته العقلية وتوظيف كل الظروف المحيطة والمواد والأدوات من أجل فهم إمكانيات جسمه وعقله وحواسه من أجل أعمال الذهن والوصول إلى عادات عقل متقدمة

(قطامي، 35، 2005)

وتعد العادات العقلية من المتغيرات المهمة التي لها علاقة بالأداء الأكاديمي لدى الأفراد في مراحل التعليم المختلفة، لذلك أكدت العديد من الدراسات أهمية العادات العقلية وتنميتها وكذلك التفكير فيها وتقويمها، وتقديم التعزيز المناسب للأفراد من أجل تشجيعهم على التمسك بها، حتى تصبح جزءاً من ذواتهم وبنيتهم العقلية.

(قطامي، 98: 2007)

فالأفراد يطورون معرفتهم ويحسنونها، ويكونون عاداتهم العقلية المرتبطة بمهارات التفكير العليا، عندما يجبرون أو يضعون في مواقف تجبرهم على طرح التساؤلات، والاستجابة للتحديات، والبحث عن حلول للمشكلات التي تواجههم، وتفسير الأفكار، فعندما يكلفون بذلك، ويتحملون مسؤولية إنجازهم.

(الحارثي، 20: 2002)

لأن العادات العقلية سلوكيات قد يصعب استخدامها بصورة تلقائية إذا لم يتدرب الإنسان عليها وتتوفر له الفرصة لاستخدامها فالناس بصفة عامة لا يحاولون كبح اندفاعهم ولا يهتمون بوضع الخطط المختلفة لإنجاز مهمة ما، كما لا يسعون إلى الدقة والوضوح، لأن ذلك يحتاج المزيد من الوقت والجهد لتحقيقه وتوفير الأداء الجيد.

(كوستا وكاليك، 54: 2000)

إن تقدم المجتمعات مرهون بتنمية الطاقات البشرية والكشف عن الطاقات العقلية غير العادية فيها، لأنها الأكثر قدرة على مواجهة التحديات المختلفة، وابتداع مسائل جديدة متنوعة تساعدها في ذلك، وإذا كانت المجتمعات المتقدمة قد أولت وما تزال تولي اهتماماً بالغاً في الكشف عن ذوي القدرات العقلية العليا، وتوفير الظروف المناسبة لتنمية طاقاتهم الإبداعية، فالأحرى بالمجتمعات النامية أن تولي هذه المسألة اهتماما خاصاً وعلى نحو جاد (الأعسر، 118: 2002)، إذ يقاس رقي

الدول وتقدمها بمقدار نمو عقول أفرادها على استثمار هذه القدرات والمهارات بشكل إيجابي وفعال يتناسب مع متغيرات العصر.

(ثابت، 37: 2006)

إذ تعد عملية قياس الأداء حلقة في سلسلة متكاملة، تبدأ بتحديد الأهداف المطلوب تحقيقها، وضع خطة أو برنامج زمني يرمي إلى تحقيق الأهداف، وتنظيم المؤسسة لتنفيذ الخطة الموضوعة، وصولاً إلى مقارنة النتائج الفعلية بالأهداف الموضوعة، وهي عملية قياس الأداء (حجات، 45: 2008)، في حين إن طريقة قياس مستوى الأداء المهني تتم وفق استمارات تقييم حسب المستويات المهنية. اي مشاركة في تنظيمها ووضعها مما يركز على نشاط صاحب المهنة وليس على مستوى انجازه للعمل المناط به.

وقد اشارت دراسة المسيرة التربوية إلى ضعف المعلمين في الأداء المطلوب ولاسيما في تطبيق الطرائق الحديثة والتجديدات التربوية.

(وزارة التربية، 47: 1997- 65)

ويتطلب الأداء المهني لمعلمات رياض الأطفال التجديد المستمر مع متطلبات الواقع فالأداء المهني الفاعل اليوم يمكن أن يكون غير فاعل في الغد مادام الزمن في تغيير مستمر، فهدف مؤسساتناأن تصبح فاعلة باستمرار من خلال قيادات تمتاز بقدرات إبداعية عالية تنعكس على إبداعها في العمل المهني.

(وزارة التعليم العالي، 5: 1992)

ومن خلال معرفة مستوى أداء معلمات الرياض نستطيع معرفة كفاءتهن في عملهن والحكم على سلوكهن وتصرفاتهن أثناء أدائهن لغرض تجاوز العقبات والإخفاقات التي تتعرض لها الروضات أثناء تحقيقها لأهدافها.

(جاسم وآخرون، 83: 1983)

ومعلمة رياض الأطفال بحاجة ماسة إلى رفع مستوى الأداء المهني لديها. ذلك لأن تحقيق الأهداف المرغوبة فيها في تلك المرحلة مرهون بدرجة كبيرة بنوعية المعلمة والمنهج، وفي الوقت نفسه مهما كان المنهج جيداً فسوف يصبح عديم الجدوى دون توافر المعلمة القادرة على تنفيذه بشكل جيد.

(إبراهيم، 4: 1978)

وقد جاءت هذه الدراسة في محاولة استقصاء عادات العقل وعلاقتها بمستوى الأداء المهني لدى معلمات رياض الأطفال حيث يمكن تحديد مشكلة الدراسة الحالية في محاولة الإجابة عن التساؤل الأتي:

(هل هناك علاقة بين عادات العقل ومستوى الأداء المهني لدى معلمات رياض الأطفال؟)

أهمية البحث:

يولد الفرد وهو مجهز بالاستعداد والامكانات والقدرات الكامنة التي تنمو مع العمر، وتزداد وتتطور بعقل الممارسة والتكرار بوعي. ويختلف الافراد بكفاءاتهم الممثلة بعادات العقل، وتتحدد هذه القدرات المتطورة بمدى استفادة الفرد من الترتيب الذي يقدم له في تعلم التفكير وممارسته، واتقان الياته وهذا يظهر الفرق بين المفكر الخبير والمفكر المبتدئ.

إن عادات العقل تفكير منظم، مرتب يتضمن اليات واستراتيجيات مرتبطة بهدف تم التخطيط لتحقيقه بوعي، وان هذه العادة تقود الذكاء باتجاه معين واستخدام امكاناته وقدراته وموجوداته للوصول إلى هدف معين.

(العتابي، 254: 2010)

وأن العادات العقلية تمثل فلسفة تربوية تركز على تعليم عمليات التفكير للأفراد بطريقة مباشرة، والفكرة ببساطة تكمن في عدم جدوى ملء عقول الأفراد بالحقائق، والمعلومات متوقعين أنهم سيتمكنون من اكتشاف معاني تلك المعلومات، وسيطبقونها في حياتهم اليومية، فالهدف من الاهتمام بالعادات العقلية يتمثل في المساعدة على استخدام عمليات التفكير في التمكين من المعلومات الحالية، والتأكيد على قدرة الافراد على الفهم واكتشاف المعنى.

(العتيبي، 205، 2013)

وتدعو نظرية العادات العقلية إلى الالتزام بتنمية عدد من الاستراتيجيات الذهنية، أطلق عليها اسم العادات العقلية، إذ تؤمن نظرية العادات العقلية بوجود ثوابت تربوية ينبغي التركيز على تنميتها وتحويلها إلى سلوك متكرر ومنهج ثابت في حياة الفرد.

(الحارثي، 7، 2002)

يعد التفكير من أبرز القدرات التي تسمو بين البشر عن غيرهم من مخلوقات الله وهو من الحاجات المهمة التي لا تستقيم حياة الفرد من دونها ولا يتخلى عنها إلا في حال غياب الذهن، إذ أن الإنسان يحتاج التفكير في جميع مراحل عمره لأجل تدبير حياته.

(طافش، 2، 2007)

وقد قال وليم جيمس (Wiliam James) أن العقل لا يكون ذا مقدرة وكفاية إلا بتخييره ما ينتبه إليه ويفكر فيه ويترك ما عداه أي أن تركيز الفرد بتفكيره لأجل تخطي المشكلات، ومن هنا تبرز لنا اهمية التفكير وآلياته وأنواعه بوصفه من أهم القدرات العقلية العليا لدى الإنسان.

(حمد، 1، 2011)

إن عادات العقل لا تأتي فجأة من دون مقدمات إذ علينا أن ندرك أن التفكير يزرع وينمي ويربي ويعلم، ولابد من رعاية الفرد المتعلم واكتسابه المعارف والمعلومات والمهارات والعادات التي تشكل لديه الخلفية العلمية اللازمة التي تتفاعل في ذاته وتقوده إلى البحث عن معلومات أخرى أبعد وأعمق، مستعملاً خبراته ومهاراته، متفاعلاً مع بيئته بكل ما فيها من متغيرات ومعطيات وأنشطة، وظاهرات تتولد منها معرفة جديدة تظهر بأشكال متنوعة تعبر عن الإبداعية مثل (حل المشكلات أو توليد الأفكار).

(القاسم، 26: 2000)

إن العادات العقلية تعطي للفرد إحساساً بالسيطرة الداعية إلى التفكير الذي ينعكس على تحسين مستوى أدائه وثقته بنفسه، وتؤدي عادات العقل دوراً بارزاً ومؤثراً لدى الفرد في أداء التكيفات والفعاليات، التي لا يمكن من دونه أدائها على نحو فعال (الزيود، 117: 1999). لأنها تثير الفرص أمام الفرد للإبداع من خلال التعبير عن الأفكار وطرح الأسئلة والقضايا المرتبطة بحياته ومتعلقاته الشخصية.

(قطامي، 94: 2005)

وقد أكد شوارتز ضرورة التطور المستمر للعادات العقلية لدى الأفراد وممارستها في حياتهم.

(Swartz,2008: p.20)

وتشير الدراسات التربوية التي أجريت من قبل بيركنزوتيشمانحول أهمية العادات العقلية أن بإمكان الأفراد أن يؤدوا أفضل بكثير من أدائهم الفعلي عندما كانوا يعمدون إلى استكشاف الخيارات والنظر إلى الإيجابيات والسلبيات وإنجاز مهام متمثلة، وأن بإمكانهم أن يظهروا نوعاً من التفكير المطلوب بسهولة.

(أبو رياش وعبد الحق، 281: 2007)

وأن عملية تشكيل عادات العقل لاتعني أن يمتلك الفرد مهارات التفكير الأساسية، والقدرات التي تعمل على إنجازها فحسب، بل لابد قبل ذلك من وجود الميل أو الرغبة لتطبيق كل ذلك في الأوقات، والظروف، والمواقف الملائمة.

(الصباغ وآخرون، 14: 2006)

وبما أن العادة يتم تعلمها في وقت مبكر جداً من حياة الفرد، حيث أنها تساعد في إدارة الأنشطة الروتينية والأنشطة المعقدة، كما ان تعلمها يحتاج في البداية إلى مجموعة من العمليات المعرفية بدءاً من عملية الانتباه، والمعرفة، والتكرار، والممارسة.

(نوفل والريماوي، 66: 2008)

وفي هذا الصدد توصي دراسة (الريعي، 2009) بضرورة لفت انتباه العاملين في مجال إعداد المعلم من أعضاء هيئة التدريس في الكليات الجامعية، والمعاهد المختلفة إلى تضمين العادات العقلية للمقررات الخاصة بإعداد المعلم وكذلك تدريبهم للقيام بالدور المنتظر منهم في المستقبل بعد التخرج.

(الربيعي، 193: 2009)

ويؤكد كامبل (Campbell, 2000) ضرورة أن يفهم المعلمون بعمق معنى عادات العقل، والممارسات الخاصة بهذه العادات، بحيث يمكنهم ذلك من غرس تلك العادات في سلوك طلابهم، ومن ثم تقييم هذه العادات، والحكم على مدى ممارستهم.

(Campbell,2000,p.3)

إذ أصبحت قضية أعداد المعلم تشغل مكاناً بارزاً من اهتمام الباحثين، والمؤسسات البحثية، حيث تؤكد غالبية الدراسات على أن هذا الميدان كان، ولا يزال

في حاجة إلى المزيد من الجهود البحثية التي تعكس وزنه، وأهميته من جهة وتلبي متطلبات العصر بمتغيراته السريعة، والمتلاحقة من جهة أخرى.

(سكر والخزندار، 653، 2005- 654)

وقد جاء في القرآن الكريم المصدر الأول للشريعة الإسلامية آيات كريمة تدعو إلى التفكير، منها قوله سبحانه وتعالى: ﴿أَوَلَمْ يَتَفَكَّرُوا فِي أَنفُسِهِمْ مَا خَلَقَ اللَّهُ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضَ وَمَا بَيْنَهُمَا إِلَّا بِالْحَقِّ وَأَجَلٍ مُّسَمًّى﴾ (الروم: 8) وقوله تعالى: ﴿قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الْأَعْمَى وَالْبَصِيرُ أَفَلَا تَتَفَكَّرُونَ﴾ (الأنعام: 50) ونلاحظ بوضوح من خلال هذه الآيات الكريمة أن القرآن الكريم يتضمن الحث على التفكير والتدبر،الا أن الانسان كثيراً ما يستعمل التفكير وقليلاً مايتدبر.

ومن دلائل حرص القرآن الكريم على دعوة الإنسان إلى إعمال العقل واستخدام التفكير وورود الاستشهاد بالآيات التي تتضمن عبارات ﴿لِقَوْمٍ يَعْقِلُونَ﴾، ﴿إِنْ كُنتُمْ تَعْقِلُونَ﴾، ﴿أَفَلَا تَعْقِلُونَ﴾، ﴿لَعَلَّكُمْ تَعْقِلُونَ﴾، ﴿لِقَوْمٍ يَتَفَكَّرُونَ﴾، ﴿أَفَلَا تَتَفَكَّرُونَ﴾ ﴿لَعَلَّكُمْ تَتَفَكَّرُونَ﴾. إن أهم وظيفة للعقل هي التفكير، والعقل يمثل قاعدة الانطلاق نحو التقدم في مجالات الحياة كافة، ومن ثم فإن الفكر هو الذي يقود التقدم فلا يمكن لمجتمع ما أن ينهض ما لم يتقدم الفكر لديه ويعمل على توفير الأسس المنهجية لذلك.

حيث أشار مارزانو ((Marzano 1992 إلى أن عادات العقل المنتجة تعد واحداً من الإبعاد المهمة في التعلم (إبراهيم ، 2009،: 94) والعمل على أساس هذه العادات العقلية يجعل المعلم فعالاً وكفوؤاً وفي هذا الصدد تشير ريزنك (Resnick,1987) إلى ان العمل بهذه العادات يجعل التفكير رفيع المستوى، وأما كوستا (Costa,1991) فقد كان لسنوات طوال وما يزال يمجد فضائل هذه الأنماط من السلوك الذكي ويؤكد إن عادات العقل ينبغي أن تكون محوراً للتعلم، ويرى أن لا فائدة في أن يتعلم التلاميذ المحتوى إذا لم يتعلموا السعي لتحقيق الدقة

والصحة وتجنب الاندفاع، والعمل عند حافة كفاءتهم وليس عند مركزها ووسطها.

(عبد الحميد وآخرون، 2000،: 32- 33)

وأكدت دراسة فلود ((Flood, 1993التي هدفت إلى خلق عادات عقلية تساعد الناس على اكتساب المعرفة، ودراسة دانيال (Daniel, 1990) التي اشارت إلى إن اكتساب الخبرة يتطلب اكتساب عادات العقل التي تسهل أداء المهمة.

(فارس، 2011: 10)

وأشارت دراسة (صبري2010) إلى ضرورة تشجيع المعلمين على استخدام استراتيجية عادات العقل وتبني المدارس تنمية عادات العقل لدى طلابها.

(صبري ، 43: 2010)

واما الأداء المهني فقد حظى بأهمية واسعة في إطار الفعالية المهنية بصورة عامة، إذ إن قياس الأداء المهني من شأنه أن يخلق الأجواء المهنية القادرة على متابعة الأنشطة الجارية والتحقق من مدى التزام المهنيين بإنجاز مسؤولياتهم وواجباتهم وفق معطيات العمل البناء.

(حمودي والخرشة، 15: 2007)

أن أداء الفرد في أية منظمة يعتمد على عدة عوامل من بينها إحساس الفرد بالاستقرار النفسي والثقة المتبادلة مع الآخرين الذي يستند في الأساس إلى تفهمه وادراكه لواقع البيئة المهنية التي يعمل في ظلها وهذه البيئة لها تأثير واضح فعال في النمط السلوكي للفرد سواء أكان هذا التأثير ايجابياً ام سلبياً.

(الصباغ، 70: 1986)

ويكتسب مفهوم الأداء أهمية كبيرة بالنسبة إلى المنظمات جميعها إذ يحتوي على عناصر ومهارات معينة إذ يشتمل على مستوى الجهد في العمل ونوعية إنجاز العمل وفهم أهداف المنظمة التي يعمل فيها صاحب المهنة (اليوسف، 136: 1982)، وعليه فأن الأداء الفعلي لعمل العاملين يتحدد بمقدار الجهد المبذول كما انه يتأثر بقابلياتهم المعرفية والمهارية والادراكية وطبيعة أدراك الأهداف والأنشطة المطلوبة.

(الشماع وحمود، 484: 2000)

ويمكن تحديد أداء المعلمين بمقدار تحقيقهم لأهداف النظام التربوي (عليمات، 137: 1994)، بمعنى أن قيام المعلم بالواجبات والمسؤوليات الموكلة إليه والمحددة بالقوانين والانظمة والتعليمات بأعضاء الهيئة التعليمية (عليمات، 174: 2001)، ويتفق المربون وقادة الفكر والعلماء على أن للمعلم دوراً ريادياً لا يمكن لأي نظام تربوي أن يؤدي دوره على الوجه الأكمل بدونه فهو عنصر أساسي في العملية التعليمية وبإخلاصه واستعداده للنمو في مهنته وبقدرته على الإبداع والتجديد يستطيع أن يحقق النظام التربوي ما يخطط له من الأهداف والغايات (دمعة والبياتي، 20: 1974)، وقد وصفت مهنة التعليم بأنها أم المهن أو أنها تسبق المهن الأخرى فهي تمدها بالعناصر البشرية المؤهلة علمياً واجتماعياً وفنياً واخلاقياً.

(سورطي، 215: 2000)

فلم تعد مهنة التعليم مجرد عملية تلقين المعلومات والحقائق للطالب، بل أصبحت مهمتها تغيير سلوكيات التلميذ المختلفة بدنية كانت أم عقلية أم وجدانية، فالمعلم هو الذي يأخذ بزمام المبادرة في أنشطة التعليم وإعطاء المعلومات التي تحتاجها العملية التعليمية فمسؤولية المعلمين الأولى توجيه نشاطات التعليم لدى التلاميذ.

(امدونوفلاندرز، 72: 1986- 75)

وهكذا فأن الاهتمام بأعداد المعلم وتدريبه وتنميته امر لابد منه فالارتقاء بمهنة التعليم هو الارتقاء بالمهن الاخرى في المجتمع والمعلم الكفء هو قوام الامة المتينة (الزازوآخرون، 2001: 42)، ويعد علماء التربية المعلم مهندساً مسؤولاً عن سلامة بناء المجتمع لذلك يجب أن يزيد بالمعلومات والمهارات والقيم التي تضمن جودة هذا البناء (سليمان، 1996: 219). وهو حجر الزاوية في العملية التعليمية والتربوية لانه بأقواله وأفعاله ومظهره وسائر تصرفاته له تأثيره في التلميذ (مطاوع وحسن، 127: 1989)، فهدف المعلم أن يؤدي عمله في أكمل صورة وأن يطور نفسه وطرق التعامل مع البيئة المحيطة به ويجدد معلوماته الثقافية والتربوية ويؤدي دوره الاجتماعي في خدمة تلاميذه وخدمة مجتمعه ويحقق الآمال المعهود عليه رفع شأن مهنته.

(Myers& Etal,1981,303)

ويعد الأداء المهني للمعلم في مختلف المؤسسات التعليمية من أهم المدخلات في تحقيق الأهداف التربوية وأن أول ما يعترض لهذا الأداء هم التلاميذ. فالأداء المهني الجيد للمعلم يعني العلاقة بين الأنشطة التعليمية التي يقوم بها المعلمون (العمليات التعليمية) والتغيير التعليمي الذي يظهر على سلوك التلاميذ كمظهر لنتائج التعليم.

(الجفري، 110: 2002- 116)

ويعد المعلم مفتاح العملية التربوية وأساسها وعليه يقع نجاحها أو فشلها وبقدر ما يتوافر الأساس العلمي والعملي في إعداده بقدر ما نحصل على معلم جيد ومن ثم على تربية جيدة تؤدي إلى بناء بشري قادر على التقدم والازدهار.

(بشارة، 6: 1986)

إن إعداد المعلم وتهيئته لمتطلبات المهنة من جهة ومقتضيات العصر الحديث من جهة أخرى من القضايا التربوية التي تحظى باهتمام متزايد في كثير من

النظم المعاصرة وأصبح تطوير المؤسسات والنظم القائمة على إعداده بهدف رفع كفاءتها التعليمية لمواجهة الحاجات الجديدة للمجتمع ولتمكينها من أن تخرج معلمين ذوي كفاءة علمية ومهنية.

(الخفاف، 2013: 143)

تعد مهنة التعليم في رياض الأطفال من المهن المهمة التي يقف عليها عماد المجتمع، إذ أنها تعد أو تبنى الأساس القوي، إذ يؤكد علماء النفس والباحثون على مدى إفادة الطفل من التحاقه بالروضة يتوقف على شخصية وكفاءة المعلمة إلى حد كبير، إذ تحتل معلمة الروضة المرتبة الثانية بعد الأسرة مباشرة من حيث دورها في تربية وتعليم الطفل المهارات الأساسية.

(الناشف، 30: 1995)

إن رعاية الطفل في مرحلة رياض الاطفال يجب أن يكون على وفق مبادئ وأسس علمية وتربوية ويجب أن نعطيها بالغ الأهمية ولا نتركها للعفوية والتلقائية في التعلم، فالأطفال في هذه المرحلة هم بحاجة إلى من يوجههم ويبني أساسهم أي يعني أساس ذات قوة، وهذا يكون على وفق مبادئ علم النفس والتربية. (المجادي، 15: 2001). ومن كل ذلك يمكن أن نلخص أهمية البحث والحاجة إليه بما يأتي:

- تعد العادات العقلية أحد انماط السلوكيات الذكية التي تقود المتعلم إلى استجابات فعاله لمواجهة المشكلات في مناخ يتسم بالاستقرار الانفعالي.
- تأتي أهمية البحث كونها تلقي الصدى على العلاقة بين عادات العقل والأداء المهني من خلال رفد الميدان التربوي بمقياس عادات العقل والأداء المهني لمعلمات رياض الأطفال.
- أن عادات العقل تساعد المعنيين في وزارة التربية على استعمال أساليب حديثة في تعليم الأطفال على أن تكون عادات العقل هدفاً رئيسياً فيها.

- تأمل الباحثة في ضوء ما يسفر عنهُ البحث من نتائج وما يخرج به من توصيات ومقترحات، إفادة المسؤولين عن العملية التربوية في التوصل إلى مؤشرات مهمة تساعد في التعرف على نقاط القوة والضعف لدى معلمات رياض الأطفال.
- تأمل الباحثة أن تساعد عادات العقل معلمات الرياض على التركيز بشكل كبير على ضرورة اتخاذ الخطوات اللازمة لزيادة فرص النجاح المهني في تحقيق الأهداف التربوية لرياض الأطفال.
- تكمن أهمية هذه الدراسة من أهمية هدفها الأساسي هو التعرف على عادات العقل لدى معلمات رياض الأطفال، حيث أن قدرة المعلمات على استخدام عادات العقل وقدرتهن على التفكير الجيد هو هدف أساسي في رياض الأطفال وهذا لن يتحقق الا بأعداد معلمات قادرات على التساؤل والمرونة الذهنية لإعدادهن لمواجهة التحديات التي تفرضها الثورة المعلوماتية.
- تعدهذه الدراسة محاولة متواضعة لسد الفجوة الناتجة في الدراسات المحلية والعربية التي تناولت عادات العقل والأداء المهني لدى معلمات رياض الأطفال.
- إلقاء الضوء على الدور الحيوي الذي تقوم به معلمات رياض الأطفال.
- تحاول الدراسة تقديم اقتراحات للاستفادة في تفعيل الأداء المهني لدى معلمات رياض الأطفال.

أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي التعرف على:

1. عادات العقل لدى معلمات رياض الأطفال.
2. مستوى الأداء المهني لدى معلمات رياض الأطفال.
3. عادات العقل وعلاقتها بمستوى الأداء المهني لدى معلمات رياض الأطفال.

حدود البحث:

يتحدد البحث الحالي بما يأتي:

- حدود بشرية: معلمات رياض الأطفال.
- حدود مكانية: المديرية العامة لتربية بغداد الرصافة (الأولى- الثانية).
- حدود زمانية: العام الدراسي (2012- 2013).
- حدود علمية، وتتضمن:

أ. مقياس عادات العقل ومكوناته: (المثابرة، التحكم في التهور، الاصغاء بتفهم وتعاطف، التفكير بمرونة، التفكير حول التفكير، الكفاح من اجل الدقة، التساؤل وطرح المشكلات، تطبيق المعارف السابقة على اوضاع جديدة، التفكير والتواصل بوضوح ودقة، جمع البيانات باستخدام جميع الحواس، التصور والابتكار والتجديد، الاستجابة بدهشة ورهبة، الاقدام على مخاطر مسؤولة، ايجاد الدعابة، التفكير التبادلي، الاستعداد الدائم للتعلم المستمر).

ب. مقياس الأداء المهني ومكوناته: (المهني، الاجتماعي، الشخصي، العلمي، المهاري).

تحديد المصطلحات:

1. **عادات العقل (Habits of Mind):**

وعرفها كل من:

- **بركنز (Perkins) 1991:**

هي نمط من الاداءات الذكية تقود المتعلم إلى أفعال إنتاجيه، تتكون نتيجة لاستجابة الفرد إلى أنماط معينه من المشكلات والتساؤلات، على أن تكون حلول المشكلات، وإجابات التساؤلات تحتاج إلى تفكير وتأمل.

(Perkins,1991: 85-88)

- **كوستا (Costa) 2000:**

هي أنماط الأداء العقلي الثابت والمستمر في العمل من أجل التوصل إلى سلوك ذكي وعقلاني لمواجهه مواقف الحياة المختلفة.

(Costa,2000: 16)

- **ريكتز (Ricketts) 2004:**

هي معرفه الفرد كيفيه التصرف بذكاء، عندما لا يعرف الإجابة عن سؤال ما.

(Ricketts,2004: 11-33)

- **ماثيو (Matheu) 2004:**

هو محصلة الفهم المرتبط باستعمال وتقييم المعرفة وإيصالها إلى الآخرين حالما تفهم بأن المعرفة تحتوي على عدد لا يحصى من الروابط بين أجزاء المعلومات عندما تكون قادراً على تحديد شكل المعرفة التي تريد استعمالها.

(Matheu, 2004: 5)

- **نوفل (2008):**

هي مجموعة من المهارات والاتجاهات والقيم التي تمكن الفرد من بناء تفضيل من الاداءات أو السلوكيات الذكية بناءً على المثيرات أو المنبهات التي يتعرض لها بحيث تقود إلى انتقاء عمليه ذهنيه.

(نوفل، 2008: 67- 68)

التعريف النظري لعادات العقل:

وقد تبنت الباحثة تعريف (كوستا 2000) لانهُ انسب لمتطلبات البحث الحالي.

التعريف الإجرائي لعادات العقل:

هو الدرجة الكلية التي تحصل عليها المستجيبة على مقياس عادات العقل المعد لأغراض هذا البحث.

2. الأداء المهني (Job Performance):

وعرفهُ كل من:

- **موريس (1968):**

هو محصلة العمل والحالة التي تطبق فيها كل من المعرفة والتدريب والخبرة لتوليد النتاجات المطلوبة في الموعد المحدد.

(Murice, 1968: 116)

- **كود (1973):**

هو الجهد الذي يقوم به الشخص لأنجازعمل ما بالفعل حسب قدرته واستطاعته.

(Good, 1973: 69)

- **عاشور (1978):**

هو قيام الشخص بالأنشطة والمهمات التي يتكون منها عمله.

(عاشور، 50، 1978)

- **ابراهام (1986):**

هو السلوك الذي يتخذه الفرد في أدائه للأنشطة والمهام المختلفة في عمله.

(Abrahm, 1986: 349)

- **نوفل (1989):**

هو السلوك الذي يتمخض عنه انجاز الأفراد للمهمات المعهودة إليهم سواء أكانت ماديه أم بشريه في ضوء المتطلبات الدقيقة والملائمة للموقف.

(نوفل ، 85: 1989)

- **برنوطي (2004):**

هو تنفيذ الأعمال المسندة للفرد أو جهوده أو سلوكه.

(برنوطي، 378: 2004)

التعريف النظري للأداء المهني:

هو حصيلة ما تؤديه المعلمة داخل قاعة الصف وخارجها من نشاطات توظف لخدمة الاطفال والعملية التعليمية معاً.

التعريف الإجرائي للأداء المهني:

هو الدرجة التي تحصل عليها المستجيبة على مقياس الأداء المهني المعد لأغراض هذا البحث.

3. معلمة الروضة (Kindergarten teacher):

وعرفها كل من:

- **رمضان (1994):**

هي حجر الزاوية في العملية التعليمية وهي مسؤولة في كثير من المواقف عن تنظيم الخبرات التعليمية وتخطيطها وعن ربط الطفل بالخبرة ومساعدته على التفاعل معها.

(رمضان، 201: 1994)

- **مرتضى (2001):**

هي التي تقوم بتربية الطفل بمرحله الروضة وتسعى الى تحقيق الأهداف التربوية التي يتطلبها المنهاج مراعية الخصائص العمرية لتلك المرحلة وهي التي تقوم بإدارة النشاط وتنظيمه في غرفة النشاط أو خارجها فضلاً عن تمتعها بمجموعة من الخصائص الشخصية والاجتماعية والتربوية التي تميزها عن غيرها من معلمات المراحل العمرية الأخرى.

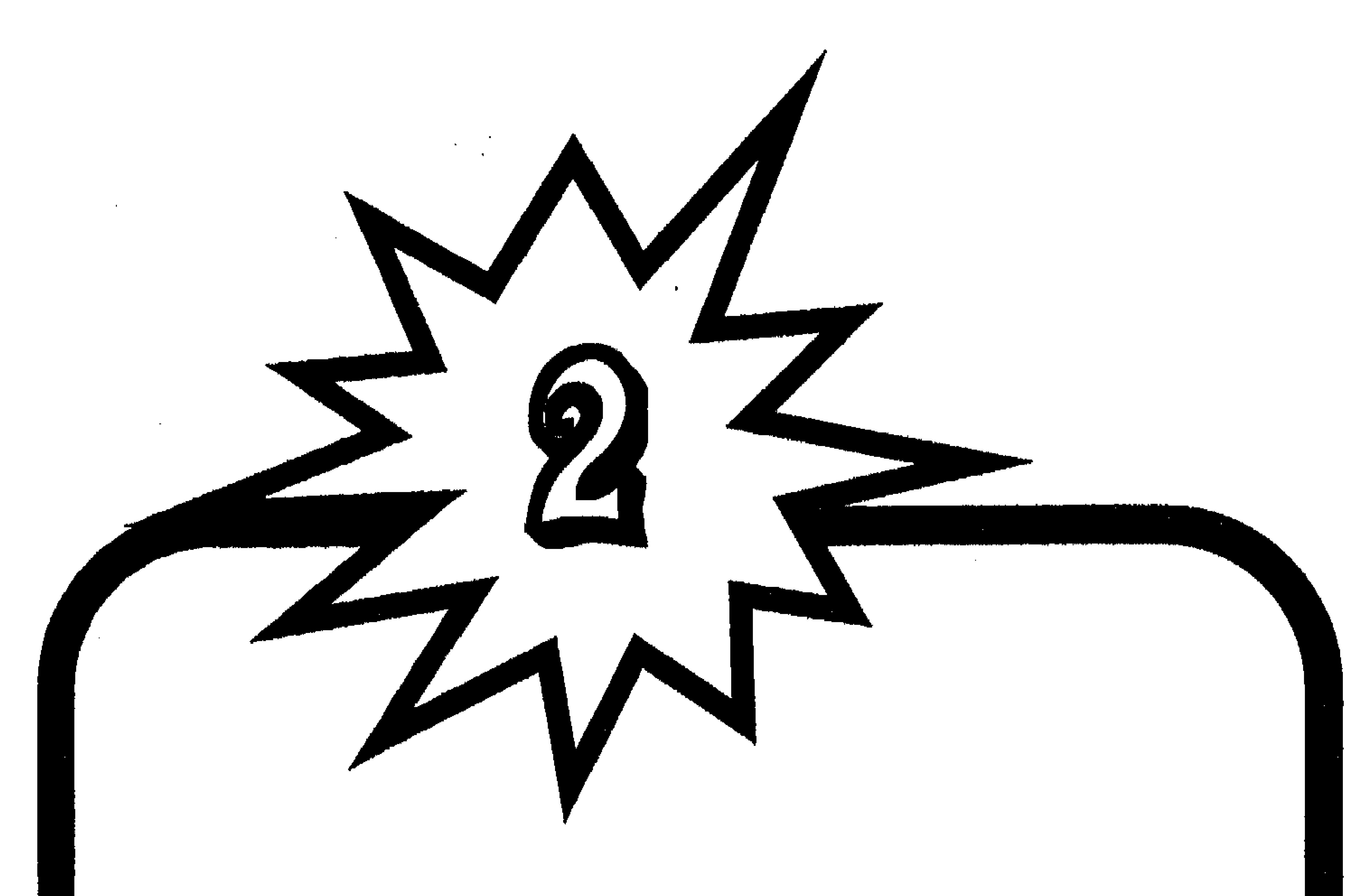
(مرتضى، 32: 2001)

- **مردان (2004):**

هي إنسانة بخصائصها الشخصية تؤثر وتتفاعل مع الأطفال وهي من أكثر العوامل أهمية في تعليم وتقديم الخبرة للأطفال وتساعدهم على التكيف مع المجتمع وتهيئتهم للتفاعل مع ضغوط ومتغيرات العالم السريعة إلى جانب دورها في الأداء الأكاديمي والتهيئة لتعليم النظام في المدرسة.

(مردان، 228: 2004- 229)

وقد تبنت الباحثة تعريف (مردان، 2004) لانهُ انسب لمتطلبات البحث الحالي.



الإطار النظري ودراسات سابقة

- أولاً : عادات العقل
- ثانياً : الأداء المهني
- ثالثاً : الدراسات السابقة

الفصل الثاني
الإطار النظري ودراسات سابقة

اولاً: عادات العقل Habit of Mind:

ظهر في نهاية العقد الأخير من القرن الماضي أتجاه جديد في الفكر التربوي الحديث في أمريكا يدعو المربين الى التركيز على تحقيق عدد من النواتج التعليمية، وقد برز هذا الاتجاه في غمرة الاهتمام بتنمية التفكير، وسيما مهارات التفكير الناقد والتفكير الإبداعي وحل المشكلات (الحارثي، 7: 2002)، فالعادة: هي شيء ثابت متكرر يعتمد عليه الفرد ويستند الى وجود ثوابت تربوية ينبغي التركيزعلى تنميتها وتحويلها الى سلوك متكرر ومنهج ثابت في حياة الفرد (العتابي، 4: 2008). كما أنها تعد نقطة التقاء المعرفة والمهارة والرغبة، فالمعرفة هي تصور ذهني نظري، وهي مايتعين القيام به، والمهارة هي كيفية القيام بهذا الأمر، أما الرغبة فهي الدافع أي الحاجة الى القيام بهذا الأمر، ولكي يتحول امر ما الى عادة لابد أن يتحلى بكل الصفات الثلاثة السابقة (كوفي، 59: 2009). وقد ركز أصحاب هذا الاتجاه على ضرورة تنمية عدد من الاستراتيجيات الفكرية فيما أصبح يعرف فيما بعد بالعادات العقلية (الحارثي، 7: 2002)، فالعادات العقلية: هي الطاقة الكامنة للعقل (مارزانو، 133: 1998). التي تدل على أعمال منتجة إيجابية، تقترح ممارسة طرق خلاقة لتوظيف التفكير.

(نوفل، 66: 2008)

مفهوم عادات العقل:

جاء في مجمع اللغة العربية أن العادة تعني ما يعتاده الفرد اي يتعود عليه مراراً وتكراراً ومواظبة، والعادة كل ما اعتيد حتى صار يفعل من غير جهد وجمعها عادات أما التفكير هو عملية ذهنية يمارسها الفرد بحيوية ونشاط وفاعلية، ومتى

ماكرر الفرد تلك العملية وأدمن ممارستها حتى تصبح آلية، عند ذلك تسمى عادة عقليةً.

(عريان، 49: 2010)

وأما الأداء الذهني كي يصبح عادة لابد أن يمر بالعمليات الأدائية الأتية:

1. تحديد الهدف المعرفي والوجداني والأدائي.
2. أيجاد روابط بين الجوانب الأدائية الثلاثة. المعرفية والوجدانية والأدائية.
3. تعريف النتاجات الأدائية تعريفاً محدداً.
4. تحديدهاعلى صورة مهارات معرفيه إجرائيا.
5. تحديد هدف المهارة الذهنية.
6. تكرارها بدرجة الى أن تصبح عمليات أدائية آلية.
7. ممارستها على صورة عادات ذهنية الية روتينية راقية يسيطر عليها مع ممارسته لها بآلية.

(قطامي وعمور، 12: 2005)

فالعادات العقلية هي: استراتيجيات ذهنية تنظم عمل العقل وآليات تضبط سلوك البدن وأفعاله من خلال حسن توظيف الفرد للمعلومات وتوجيهه للعمليات العقلية والمعرفية (ابو المعاطي، 318: 2004)، وهي بذلك تعمق الفعل الإنساني وتنقل النظرة للذكاء من المستوى الكمي والنظري والأحادي الى المستوى الكيفي والعلمي المتعدد في حين وصفها الحليواني بقوله: هي سلوكيات ذكية تعمل على إبقاء الأفراد متيقظين، ليعملوا وينتجوا بكفاءة ويتعرفوا على مواطن القصور لديهم في عملية التفكير (الحليواني، 115: 2005). وأما الفرق بين مصطلح (العادة السلوكية) و (العادات العقلية) يتبين بأنه: ينبغي أن نتعامل مع مصطلح (العادات العقلية) كوحده واحده متكاملة ومتناسقة، دون فصلةُ الى شقين (العادة، والعقل)، ذلك لأن الفعل الإنساني محكوماً بالإدارة والوعي والتعقل والتفكير أما

أذا تراجع العقل والوعي وانفصلا عن الفعل صار الفعل عادة سلوكية نمطية تفتقد الى التجديد وإمكانية التصويب والتحديث.فالعادة نمط سلوكي متكرر، غالباً ما تفتقد الى الوعي وحضور العقل، بحيث يمكن حدوث الفعل بشكل نمطي رتيب لا جديد فيه، بل قد يقع صاحب العادة في الخطأ دون أن يدري.فمثلاً تعود الفرد الذهاب للصلاة في المسجد لا يغني عن ضرورة التفكير والتدبير فيما يقرأ ويتلى، فقد تكون الصلاة أفعالاً حركية لا تدبر فيها ولا تمعن، وقد تنتهي ولا يذكر المصلي ماذا قرأ الأمام من سور القرآن، أو كم ركعة قد أتم في صلاته (ثلاثاً أم أربع!)، بينما حضور العقل مع الفعل أثناء الصلاة، يتيح للمصلي تحقق التدبر والتمعن والفهم والتأثر، وفي هذه الحالة لا يحدث الخطاء ولا النسيان، بل تزيد حسنات الأنسان، مصدقاً لقول الله تعالى في سورة المؤمنون: ﴿قَدْ أَفْلَحَ الْمُؤْمِنُونَ (1) الَّذِينَ هُمْ فِي صَلَاتِهِمْ خَاشِعُونَ (2)﴾(المؤمنون: 1 – 2) فالصلاة في الأولى في مثالنا تمثل عادة سلوكية، أما في الحالة الثانية فتمثل عادة عقلية، لأنها مصحوبة باستراتيجيات ذهنية وتغيرات معرفية وتوجهات عقائدية، ومن ثم تغيرات سلوكية وظيفية.

(ابو المعاطي، 318: 2004 – 319)

واما الفرق بين مصطلح (القدرات العقلية) ومصطلح (العادات العقلية) إن من يمتلك القدرات العقلية فقط، فأنه يمتلك مهارات التفكير بصورة جيدة، وكذلك القدرة على الوصول الى الحلول المتنوعة للمشكلات التي تواجهه، ولكنهُ قد لا يميل الى استخدام ما لديه من قدرات عقلية ومهارات تفكير متنوعة، الا عندما يطلب منه ذلك، وبمعنى أخر، أنه لا يميل الى استخدام تلك القدرات من تلقاء ذاته بصورة مستمرة أو كنمط حياة بالنسبة له.

أما من يمتلك عادات العقل، فأنه فضلاً عن الى امتلاكه المهارات المتنوعةللتفكير والقدرات العقلية، الا انه يمتلك أيضاً الإرادة والميل لاستخدام هذه القدرات والمهارات العقلية في جميع انشطة الحياة أو جميع المواقف الحياتية التي

يمر بها، مهما اختلف شكل هذه الأنشطة (سواء أكانت أنشطة بسيطة أم أنشطة معقدة)، اي أن استخدامه لتلك المهارات لم يعد في وقت الحاجة فقط، بل تخطى ذلك ليصبح نمط حياة، حيث أن العادة يفعلها الشخص دون عناء.

وبذلك يمكن القول: بأن من يمتلك العادات العقلية، فأنه يمتلك سلوكيات ذهنية واعية ومستمرة في استخدامه للمهارات التفكيرية المتنوعة.

(سعيد، 427: 2006)

خصائص عادات العقل:

عادات العقل هي انماط الأداء العقلي الثابت والمستمر في العمل لمواجهه مواقف الحياة المختلفة (علي، 56: 2009). ويتطلب استخدام عادات العقل مركب مؤلف من مهارات عديدة ومواقف وخبرات وميول سابقة مختلفة. معنى ذلك اننا نثمن نموذجاً من التفكير على آخر. وهذا يتضمن التلميحات السياقية في موقف ما، التي تشير إلى الوقت والظرف المناسبين الذي سيكون استخدام هذا النموذج مفيداً، وهذا يتطلب مستوى معين من المهارة لاستخدام وانجاز السلوكيات على نحو فعال بمرور الزمن، وهذا يوصي وكنتيجة لكل تجربة يتم استخدام هذهِ السلوكيات (Cota,Kallick,2000: 1)، ولعادات العقل خصائص هي:

1. القيمة Value: تتضمن اختيار وتوظيف نماذج معينة من السلوك العقلاني افضل او بدلاً من سلوك أخر اقل فائدة او إنتاجية.

(زيتون، 286: 2010)

2. الرغبة Inclination: هي الشعور بالرغبة نحو استعمال نموذج معين من نماذج السلوكيات العقلية الذي تم تفضيله او اختياره.

(Costa,Kallick,1996: 17)

3. الحساسية: Sensitivity تتضمن ادراك الفرص وملاءمتها لاستخدام السلوك العقلاني وتطبيقها.

(قطامي، 157: 2007)

4. القابلية Capability: هي امتلاك المهارات والقدرات الأساسية لتحقيق النجاح ومسايرة السلوك العقلي.

(العتيبي، 205: 2013)

5. الالتزام: Commitmentهي مواصلة الاصرار على التفكير التأملي ولتحسين اداء نموذج السلوك العقلي.

(Casta,Kallick,1996: 17)

6. السياسة: Policyهي التعزيز وادماج السلوكيات الفكرية وتحويلها إلى افعال وقرارات وحلول للمشاكل التي تعترض الفرد.

(قطامي، 157: 2007)

وهذا كله يؤدي إلى توظيف عادات العقل بحكمه ورويه لنماذج السلوك العقلاني مما يؤدي إلى نتائج فعاله ضمن ظروف الواقع والتحديات التي تتطلب استراتيجيات جادة في تحقيق الاهداف العلمية.

قوانين العادات العقلية:

إن للعادات العقلية قوانين هي:

1) **قانون تفريق التمرينات Exercises Distribution Law:**

يقول العالم الألماني كوستا (Costa) أن اكتساب العادة يتم بالتكرار ألا أن هذا التكرار لا يكون مجدياً، الا اذا فرقنا بين التمرينات بفواصل زمنية ليست طويلة المدى ولا قصيرة. وتتعلق هذه الفواصل بنوع العادة التي نتعلمها ويحسن اختيار الأشخاص أو نوع الحيوان الذي نجري عليه تجارب التعلم، والفواصل الزمنية بمثابه تخمر العادة في عضوية الأنسان أو الحيوان اي يتمثل الكائن الحي جزيئات العمل المطلوب.

(حمد، 19: 2011)

2) **قانون النضج Maturation Law:**

اقترح بعض العلماء تفسيراً للفواصل الزمنية في تفريق التمرينات فقالوا. أن العادة لا تتم الا بعد ان تثبت التغييرات الفسيولوجية في الأعضاء ورسوخ اثارها في الجملة العصبية، فالطالب يبذل في الليل جهداً كبيراً في سبيل حفظ دروسه. ولكنه يلاحظ أنه لم يتقن لفظها واذا نام واستيقظ عند الصباح رأى أنه يتقن مايحفظ أتقاناً تاماً لم يكن يحسنه في الليل. وقد يكون تعليل ذلك أن العادات تتكون من خلال اشتراك جمله من الخلايا العصبية في عمل واحد يجري التيار العصبي فيها جميعاً وأن التكرار يفيد في تمكن هذا الاثر في الخلايا العصبية، أو في تمهيد الطريق للتيار العصبي، الا أن العمل العضوي يحتاج الى مده زمنية خاصة حتى يستقر الأثر ويتم الارتباط العصبي وهذا يفسر الحاجه الى وجود الفواصل بين التمرينات المختلفة، كما يفسر صعوبة اكتساب العادة بمجرد التكرار المستديم من دون مدة من الراحة.

(الرحو، 107: 2005)

3) قانون تدريج الصعوبات Progression Difficulty Law:

وهو تقسيم العمل المعقد الى اجزاء، اذ يتعلم الأنسان كل جزء على حده ثم يمضي في تعلمه من البسيط الى المركب. ومن السهل الى الصعب وكلما كان العقل اكثر تركيباً كانت الحاجه الى تقسيم العقل الى أجزاء وتدريج الصعوبات اكثر ضرورة، ولكي يتعود الطفل الكتابة نبدأ معه بالكتابة على الخطوط المنقطة ثم الخطوط المستقيمة وبالقلم الرصاص قبل الحبر.

(حمد، 20: 2011)

شروط تكوين العادات العقلية:

يمكن أن نقسم هذه الشروط الى شروط نظريه وعمليه ففي الأولى نبحث في الشروط التي تمخضت عن الدراسات النظرية وفي الثانية نعرض الشروط التي توصلت اليها التجارب العملية، وكما يلي:

1) الشروط النظرية Theoretical Conditions:

ومن أهم هذه الشروط هي:

أ. الدافع:

تعد الدوافع من جملة القوى التي تهيء السلوك إلى الحركة وتعضدهُ او تنشطه (الخفاف، 21: 2000). وتبعث الطاقة فيه وهذه الدوافع يمكن الاستدلال عليها من السلوك ذاته (منصور، 109: 1977). وانوراء كل سلوك دافع قد يكون داخلياً او خارجياً، فالدافع الداخلي يرجع الى الشخص نفسه كالميل والرغبة في القيام بعمل ما. وأما الدافع الخارجي فيرجع الى البيئة وما فيها من نظم وتقاليد وأعراف.

(حمد، 21: 2011)

ب. التكرار:

تحتل العادة منزلة كبيرة في حياة الفرد، لأنها تؤدي غرضاً حيوياً في حياة الفرد، فهي تساعدهُ على التوافق مع المجتمع الخارجي بأقل جهد ممكن على الرغم من إجراء أكثرها يتم بطريقة اليه الا انها قابله للتعديل (صالح 67: 1971). وما الطريقة التي نأكل أو نشرب أو نخلع ملابسنا أو أسلوب الوداع أو التحية ما هي الا عادات استقرت وثبتت بالتكرار (بركات، 249: 1979). وقد أشار أرسطو إلى ذلك بقول: (العادة بيت التكرار) والواقع أن التكرار هو العامل المهم في تكوين العادة.

(الرحو، 106: 2005)

ج. الاهتمام والإرادة:

كلما زاد اهتمامنا بعمل ما سهل حفظه وتعلمه ومن ثم اعتياده، وهذا الاهتمام قد يصدر عن دافع أو عن مصلحه أو واجب، وأما الإرادة فأنها تزيد الاهتمام وتقاوم الصعوبات وتركز الجهود للاهتمام أو تضعف الرغبة الطبيعية التي كانت تدفعنا من قبل إلى تعلم العادة (الرحو، 106: 2005). ويرى كل من (كوستا وكاليك، 2000) أننا نحتاج في نظمنا التعليمية إلى تطوير اهدافنا بحيث تعكس الاهتمام من توفير ذخيرة من المهارات يختزنها الفرد وتظل قابلة للتوسيع باستمرار، وان الذكاء ينمو ويتزايد من خلال الجهود التي يبذلها الانسان، اذا استمر الالحاح على المتعلمين كي يبادروا إلى اثارة التساؤلات وتقبل التحديات وإيجاد الحلول غير الظاهرة وتفسير المفاهيم وتبرير الافكار والسعي وراء المعلومات فبذلك يطورون استراتيجيات فوق المعرفة والمعتقدات حول ذكائهم تكون ذات صلة بما يبذلون من جهود وهي عادات العقل.

(الرحيلي، 38: 2007)

2) الشروط العملية Practical Conditions:

لم يكتف العلماء بهذه النظريات المجردة، بل قاموا بأجراء تجارب عدة بعضها على الحيوان وبعضها على الأنسان، وذلك لمعرفة القواعد العامة التي يتبعها الكائن الحي في اكتساب العادات بصور مجردة لا اثر للتفكير فيها.

(حمد، 21: 2011)

مراحل تكوين العادات العقلية:

تمر العادة العقلية خلال تكوينها بدورين:

1) دور التكوين:

يتم فيه اكتساب العادة شيئاً فشيئاً، أذ يكون الأداء متعثراً غير متقن، ثم يتخلص الأنسان من الحركات العشوائية ليصل بالعمل الى الاتقان والكمال، وعندها تتكون عند المرء تلقائيه وعفويه تجعله يؤدي العمل بشكل الي.

(الرحو، 31: 2005)

2) دور الاستقرار

هي مرحله الأداء السهل الذي لا يستغرق بؤرة الشعور وهو دور الثبات والاستقرار أذ تصل العادة الى درجه تقف عندها وترجع أسباب استقرار العادة الى النضج الذي وصلت اليه وتضاؤل الاهتمام بالعمل وتضاؤل الانتباه اليه ونجد بعض العادات تصل في دور الاستقرار الى درجه من الثبات. ولذلك قيل (العادة طبيعة ثانيه) فكثيراً ما يحاول صاحب العادة تحويلها، لكنه لا يستطيع لأن العادة قد تمكنت من نفسه بشكل عميق.

(حمد، 21: 2011)

تصنيفات عادات العقل:

تنوعت التوجيهات النظرية في دراسة عادات العقل، تبعاً لتنوع نظرة المختصين نحوها، فظهرت بذلك تصنيفات عدة، كان من أبرزها: (تصنيف مارزانوMarzano والمسمى بالعادات العقلية المنتجة/تصنيف هيرلHyerles/تصنيف دانيالزDaniels/تصنيف سايرزومايرSizer& Meier / تصنيف كوستا وكاليكCosta &Kallick والجدول (1) يتضمن ملخصاً موجزاً لأبرز ما ورد في تلك التصنيفات.

جدول رقم (1) ابرز التصنيفات في عادات العقل:

معد التصنيف	تصنيف عادات العقل من منظور معده
مارزانو Marzano	1.التنظيم الذاتي ويتفرع منه: (إدراك التفكير الذاتي /التخطيط / إدراك المصادر اللازمة / الحساسية تجاه التغذية الراجعة / تقييم فاعلية العمل). 2.التفكير الناقد ويتفرع منه: (الالتزام بالبحث عن الدقة /البحث عن الوضوح / الانفتاح العقلي / مقاومة التهور / اتخاذ المواقف والدفاع عنها / الحساسية تجاه الآخرين). 3.التفكير الإبداعي ويتفرع منه: (الانخراط بقوة في المهمات / توسيع حدود المعرفة والقدرات / توليد معايير التقييم الخاصة والثقة بها والمحافظة عليها / توليد طرق جديدة للنظر خارج نطاق المعايير السائدة).
هيرل Hyerles	1.خرائط عمليات التفكير ويتفرع منه: (طرح الأسئلة / ما وراء التفكير / الحواس المتعددة / العاطفية). 2.العصف الذهني ويتفرع منه: (الإبداع / المرونة/ حب الاستطلاع / توسيع الخبرة). 3.المنظمات الشكلية ويتفرع منها: (المثابرة / التنظيم / الضبط /الدقة).

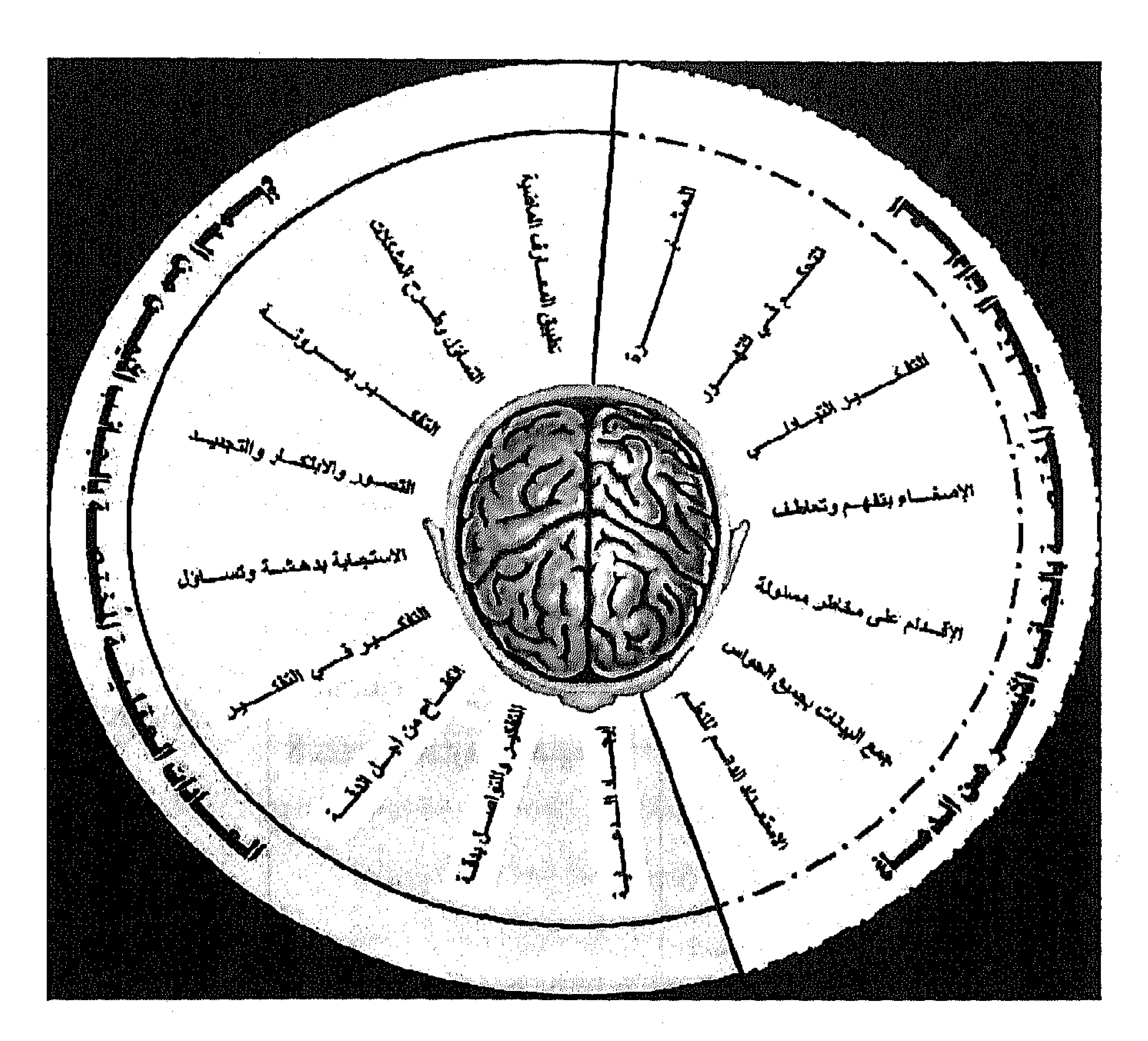
معد التصنيف	تصنيف عادات العقل من منظور معده	
دانيالز Daniels	1.الانفتاح العقلي. 2.العدالة العقلية.	3.الاستقلال العقلي. 4.الميل إلى الاستقصاء أو الاتجاه النقدي.
سايزروماير Sizer& Meier	1.التعبير عن وجهات النظر. 2. التحليل. 3.التخيل. 4.التعاطف.	5.التواصل. 6.الالتزام. 7.التواضع. 8.البهجة والاستمتاع.
كوستا وكاليك Costa &Kallick	1.المثابرة. 2.التحكم في التهور. 3.الإصغاء بتفهم وتعاطف. 4.التفكير بمرونة. 5.التفكير في التفكير. 6.الكفاح من أجل الدقة. 7.التساؤل وطرح المشكلات. 8.تطبيق المعارف الماضية	9.التفكير والتواصل بوضوح ودقة. 10.جمع البيانات باستخدام جميع الحواس. 11.التصور والابتكار والتجديد. 12.الاستجابة بدهشة وتساؤل. 13.الإقدام على مخاطر مسئولة. 14.إيجاد الدعابة. 15.التفكير التبادلي أو التشاركي. 16.الاستعداد الدائم للتعلم المستمر.

(كوستا وكاليك، 10: 2003 – 11) (سعيد، 424: 2006 – 427) (نوفل، 68: 2008 – 90) (فتح الله، 2009: 99 – 100).

وصف عادات العقل:

اعتمدت الدراسة الحالية على تصنيف كوستا وكاليك لعادات العقل، أذ يعد هذا التصنيف – من أكثر التصنيفات اقناعاً في شرح وتفسير وتطبيق العادات العقلية، بسبب اعتماده على نتائج دراسات بحثيه أكثر من غيره من التصنيفات

المتعددة التي سبقته. وقد توصل العالمان كوستا وكاليك – من خلال دراستهما لنتائج الأبحاث السابقة – الى 16 عادة عقلية، تقود من امتلكها الى أفعال انتاجية مثمرة، وهي موزعه على جانبي الدماغ (نوفل، 90: 2008). والشكل رقم (1) يوضح ذلك.



شكل (1) تصنيف عادات العقل لكوستا وكاليك وفقاً لجانبي الدماغ

(الجفري، 37: 2012)

وفيما يلي نفصل ذلك:

1. الاصرار (المثابرة) (Persisting):

هي "الأخت التوأم للتفوق أحدها تعد مسألة جودة والأخرى هي مسألة وقت".

(Marabel Morgan)

تعني الاصرار والعزيمة على مواصلة بذل الجهود، كما تشير الى الاستمرارية في تركيز تلك الجهود، لإنجاز الأعمال وفق الأهداف المخطط لها (ابو المعاطي، 2004: 320) .وتتصدر المثابرة قائمة العادات العقلية، وقد لخص كلا من كوستا وكاليك معناها بقولهما: "هي تمسك بالمهمة حتى لو كنت تريد الاستسلام" (كوستا وكاليك، 96: 2003). وللمثابرون سلوكيات عدة، تظهر في افعالهم، فهم المثابرون اولئك الذين لايتقبلون الهزيمة، يواظبون ولا يتراجعون ابداً، وفي كل مرة يخفقون، ويعاودون الكرة مره اخرى دون كلل او ملل، يجزؤون المشكلة الى عناصرها، وينظرون اليها من جميع الزوايا، كما انهم يضعون استراتيجيات بديلة لا حصر لها لمواجهة القضايا الصعبة والامور الشائكة.ودائما ما يرددون اقوالا دالة على مثابرتهم، مثل:) سأواصل المحاولة/دعني افكر بنفسي/لاتريني كيف/....الى ماشابه ذلك من تلك الاقوال). (وطفة، 7: 2007) (فتح الله، 104: 2009). وكذلك من طبيعة الافراد الاكفاء أنهم قادرون على مراجعة المهمة وتقليبها في أي مرحلة للوصول إلى أحسن أداء، ومرونتهم في بناء نظرية ذهنية ورفضها وتغيرها لكي يصل إلى النظرية المناسبة، كذلك يحددون خطوات البدء بوضوح .ويحددون ما يعرفون وما يحتاجون له بوضوح. ويتبنون فكرة الهجوم بدلاً من فكرة الدفاع ضد الملل والتشتت أو الضياع. (قطامي، 323: 2005)، ولأنهم قادرون على تقوية عملية حل المشاكل بمرور الوقت فأنهم يكونون مرتاحين في المواقف الغامضة.

(Costa, Kallick, 1996: 18)

2. التحكم في التهور (حسن التصرف وعدم الاندفاع):

Controlling Impulsivity:

"ربما يكون الهدف الموجه نحو تأخر فرض الإشباع الذاتي هو جوهر التنظيم العاطفي الذاتي: إي القدرة على إنكار الاندفاع خدمة لهدف ما سواء كان ذلك الهدف هو تأسيساً لعمل او حلاً لمعادلة جبرية " (Goleman)

ويقصد التحكم بالتهور هو التفكير قبل الأقدام على الفعل والقدرة على وضع تصور للمهمة التي سيقوم المتعلم بدراستها، وتكوين رؤية لما سيحصل أو خطه عمل/أو هدف او مهمة معينة قبل البدء بها (Costa,Kallick,1996:19). (حسام الدين، 14: 2008)، ويتضمن التحكم بالتهور الصبر والتأني والتروي التي تساعد الفرد على الفوز والقبول بأي شيء يرد الى الذهن، أي معاودة النظر مرة ومرات عدة للوصول الى حكم نهائي أو أجابه متسرعة (Costa&Kalick,2000:4)، إي أن الشخص الذي لديه هذه العادة العقلية يضع لنفسه تصوراً عن الأمر الذي سيتناوله ثم يفكر فيه بكل تأن قبل أن يبدأ عمله (عدس، 71: 2000). كما أن هناك العديد من الاقوال الدالة على هذه العادة، مثل: (دعني أفكر/ دقيقة من فضلك/لاتتسرع/ عد للعشرة قبل إصدار الحكم/.....الى ماشابه ذلك) ومن أهم سلوكيات الشخص الذي يتصف بهذه العادة العقلية الأصغاء للتعليمات والفهم التام للتوجيهات ومن خصائص المهمة لتصبح ملكاً للذهن/التفكير والتأني لبناء استراتيجية أو خطه عمل قبل البدء/تُجنب الأحكام الفورية والقفز للنتائج/تذوق البدائل والاستمتاع في استحضارها وتمحيصها واختيار أكثرها دقه وإمتاعا.

(قطامي، 217: 2005)

3. الأصغاء بتفهم وتعاطف:

Listening with Under Standing and Empathy:

"الإصغاء هو بداية الفهم... الحكمة هي الجائزة على الإصغاء طول العمر دع الحكماء يستمعوا ويزدادوا تعلماً ودع البصراء (ذوي الفطنة) يتلقون الهداية Covey

إن الإصغاء هو بداية الفهم والحكمة، وقد استنبط ذلك من القول العربي الشهير "أن بعض القول فن.. فأجعل الإصغاء فناً. وهو بذلك الرأي، لا يعني أن فن الإصغاء ليس ألا مجرد عملية بسيطة قوامها أن يفرد المرء أذنيه ويسترخي في الاستماع إلى الأخر، بل الأمر يتعدى ذلك، فالإصغاء فعل نقدي تأملي، وعمل ذهني معقد، يتضمن كثيراً من الفعاليات والقدرات الذهنية (وطفه، 5: 2007). حيث أن الناس الذين لديهم فاعليه عالية يمضون جزءاً كبيراً من وقتهم وطاقتهم في الأصغاء (Covey,1989:17)، ويعتقد بعض علماء النفس أن القدرة على الأصغاء الى شخص أخر أو التعاطف مع وجهة نظر الشخص الأخر وفهمها تمثل أحد أعلى أشكال السلوك الذكي (نوفل والريماوي، 141: 2008). فكوننا قادرين على صياغة أفكار شخصاً ما واستكشاف مؤشرات مفاتيح مشاعره أو حالاته العاطفية في لغتهم الشفوية (التقمص العاطفي) والتعبير بدقة عن مفاهيم شخص آخر والعواطف والمشاكل تعد جميعها أدلة على سلوك الاستماع التي يطلق عليها بياجيه (Piaget) التغلب على مركزية الأنا (Costa&Kallick,2000: 18) أما سينج (Senge,1994) فيقترح أنه لكي تستمع جيداً يعني أن تنتبه جيداً إلى ماوراء الكلمات، فعلى سبيل المثال فعندما تستمع إلى الموسيقى فأنك لا تسمع إلى الموسيقى فحسب بل إلى روح الشخص الذي يعزف او إلى ما يحاول تقديمهُ لكَ (Senge,1994: 10). وبذلك يرى (كوستا وكاليك) أن الاستماع المنتج هو عبارة عن فن تطوير الصمت بشكل اعمق في داخل الفرد، لذا فبإمكان الفرد تقليل عملية السمع الداخلي أي تبطئته إلى حد السرعة الاعتيادية في الاذن الطبيعية وسمع ما في داخل الكلمات وصولاً إلى معانيها (Costa&Kallick, 2000: 20)

ويرى ثومبسون (Thompson) ان من أهم سلوكيات الشخص الذي يتصف بهذه العادة هي التخلي عن الأحكام الشخصية، وتكرس الطاقة العقلية للاهتمام بشخص أخر، وإظهار التفهم والتعاطف مع افكاره (الكركي، 29: 2007)، والخروج من الذات، منطلقاً إلى أفكار الآخرين ومشاعرهم ويصبح التفكير اجتماعي في فهم أنظمة الآخرين الذهنية واحترام تعددها .وقراءة ما بين السطور لأفكار الآخرين.

(قطامي، 326: 2005)

4. التفكير بمرونة Thinking Flexibly:

يقول دي بونو "إن لم تغير عقلك أبداً، فلماذا إذا تمتلكه؟"

ويقصد بالتفكير بمرونةهوفن معالجه المعلومات وتغير الأفكار والآراء وتعديلها في البيانات أو الأدلة الجديدة. (زيتون، 283: 2010) أي أن نبقي عقولنا مفتوحة على كثير من المعلومات التي قد لاتتفق مع آرائنا ونظرياتنا حول العالم، لنتمكن من دعم قدراتنا على الاندماج والتفاعل مع تغيرات المجتمع، والتكيف مع المشكلات والمواقف غير المتوقعة وتحقيق حياة أفضل وأسعد (العمار والمغيصب، 12: 2011) وذكر كوستا (أن لمن السهولة بإمكان أن يتعلم شخص حقيقة جديدة، لكنه بحاجة الى معجزة لتعلمه تحطيم عادة عقلية قديمة) فالمرونة تعني القدرة على استعمال طرائق غير تقليديه في حل المشكلات ومواجهه التحديات (كوستا وكاليك، 25: 2003) ويشير دي بونو (Debono,1970) إلى التفكير المرن بمصطلح التفكير الجانبي أي التفكير بوجهات نظر بديلة او التعامل مع عدة مصادر من المعلومات في أن واحد وتكون العقول منفتحة للتغير اعتماداً على معلومات وبيانات إضافية او اعتماداً على الحجج والبراهين التي تناقض معتقداتهم. (Debono,1970: 27 – 32) حيث ان التفكير بمرونة وتقليب الأمور على أكثر من وجهة واحدة وحال واحد أمرا لابد منه لكل من يريد الوصول الى رأي صائب، كما يبعدنا عن التعصب الأعمى الذي يخفي عنا العيوب والنقائص التي أمامنا في كل أمر نواجه مع تقبل الامر على علاته من دون تصحيح أو تدقيق

(عدس، 75: 2000). ان من طبيعة الناس الذين لديهم عادات عقلية مرنه إنهم الأكثر تحكماً او لديهم القدرة على تغيير رأيهم عندما يتلقون معلومات جديدة، فهم ينهمكون في نشاطات محفزة ومتعددة ويستنبطون ادواراً لخطط حل المشكلة ويمتلكون حساً فكاهياً سليماً (Costa&Kallick,2000: 21) ويدخلون ويتنقلون بحيوية وحرية ضمن الأطر الذهنية المختلفة.ولهم القدرة الفائقة في السيطرة على الذهن والأفكار المختلفة.ويعملون بقواعد وأنظمة، وينطلقون ذهنياً ضمنها. وكذلك التفكير بمرونة حسية ومجردة، وبصورة زمانية ومكانية، وبصورة رقمية، ولغوية.

(قطامي، 327: 2005)

5. التفكير وماوراء التفكير (التفكير حول التفكير):

Thinking About Thinking Metacognation:

"عندما يقوم العقل بالتفكير فمعنى هذا أنه يتحدث مع نفسه" (Plato)

ويقصد بالتفكير ماوراء التفكير هو القدرة على معرفة ما نعلم وما لانعلم، حيث يصبح الفرد اكثر ادراكاً لأفعاله ولتأثيرها في الأخرين، (زيتون، 285: 2010)، وتتمثل في قدره الفرد على بناء استراتيجية من اجل الحصول على المعلومات المطلوبة، وتحديد الخطوات والخطط اثناء عملية حل المشكلات.

(Costa&Kallick,2000: 23)

إن من طبيعة الناس الذين لديهم عادات عقليه أن يخططوا مهاراتهم في التفكير واستراتيجياتهم التي يتأملون فيها ويقيمون جودتها. (نوفل والريماوي، 86: 2008)، وتكمن أهمية ما وراء التفكير وفق رؤية كل من كوستا وكاليك في انهُ:

1. يمكن الافراد من تطوير خطة عمل في المقام الاول، ومن ثم العمل على المحافظة عليها في أذهانهم فترة من الزمن، ثم التأمل منها وتقديمها عند اكتمالها.
2. يسهل عملية إصدار احكام مؤقتة، ومقارنة وتقييم استعداد الفرد للقيام بأنشطة أخرى.
3. يمكن الفرد من مراقبة وتفسير وملاحظة القرارات التي يتخذها.
4. يجعل الفرد اكثر إدراكاً لأفعاله، ومن ثم تأثيرها في البيئة التي يحتاجها
5. يطور لدى الفرد اتجاهاً سقراطياً في توليد الأسئلة الداخلية في اثناء البحث عن المعلومات والمعنى.
6. يطور مهارة تكوين خرائط المعاني قبل البدء في تنفيذ المهمات.
7. يمكن الافراد من مراقبة الخطط في أثناء تنفيذها مع الوعي بإمكانية اجراء التصحيح اللازم.
8. ينمي لدى الفرد عملية التقييم النهائي.

(زكريا، 16، 2008)

6. الكفاح من أجل الدقة: Striving for Accuracy

يقول (كونفويشوس) "أن كل من ارتكب خطأ ولم يعمل على تصويبه يكون بذلك قد ارتكب خطئاً أخر"

يقصد بالكفاح من اجل الدقة هو القدرة على العمل من أجل الكمال والأناقة والحرفية من اجل الحصول على نتائج استثنائية (Costa&Kallick,2000). أي أن الوصول الى الدقة في أعلى مستوياتها ماهو الا شرط أساسي من الشروط الباعثة على بناء الروح النقدية في الفرد، وتمكينه من انتاج معرفه عالية الجودة وفائقة النوعية.

(وطفه، 6، 2007)

ويرغب الأنسان الذي لديه عادات عقليه أن يتصل مع الأخرين بشكل صحيح وسليم سواء كان الاتصال شفوياً أم كتابياً واضحاً لا لبس فيه، فنحن كثيراً ما نستعمل كلمات هي غير دقيقه (عدس، 77: 2000)، وإن من طبيعة الافراد الذين يمتلكون هذه العادة هم الذين يقدرون الدقة ويأخذون وقتا كافيا لتفحص منتجاتهم حيث تراهم يراجعون القواعد التي ينبغي عليهم الالتزام بها، ويستعرضون النماذج والصور التي يتعين عليهم اتباعها وكذلك المعايير التي يجب استخدامها ليتأكدوا من إن نتاجاتهم النهائية تطابق تلك المعايير مواءمة تامة.

(العتابي، 266: 2010)

7. التساؤل وطرح المشكلات:

Questioning and Posing – Problems:

يقول البرت انشتاين (كثيراً ما تكون صياغة مشكلة ما أكثر أهمية من حلها)

ويقصد بالتساؤل وطرح المشكلاتهو القدرة على طرح اسئلة وتوليد عدد من البدائل لحل المشكلات عندما تحدث او تعرض عليه، من خلال الحصول على معلومات من مصادر متعددة (رياني، 20: 2011). ولذا يعد التساؤل وطرح المشكلات – من أهم العادات العقلية التي ينصح العلماء والمربون بأهمية تدريب الافراد عليها منذ مراحل مبكره في عمرهم، وعدم الاعتماد على أن يكتسبونها بمفردهم، فهم بحاجه الى توجي ذلك، ليكتسبها وتصبح من عاداته الدائمة فإنجاز الحل قد يكون مجرد مهارة رياضية أو تجريبية، أما طرح أسئلة واحتمالات جديدة والتمعن في المشكلات القديمة من زاويه جديدة فذلك يتطلب خيالاً خلاقاً ويبشر بتقدم حقيقي (كوستا وكاليك، 29: 2003)، وإن معظم المنجزات والاختراعات البشرية العالمية، تبين لنا انها بدأت بطرح سؤال وأنتهى بالإصرار على البحث عن أجابه لهذا السؤال. فقانون الجاذبية مثلاً، بدا بطرح سؤال من نيوتن لنفسه: (لماذا تسقط التفاحة على الأرض وليس بالعكس؟!) ومن خلال إصراره البحث عن أجابه للسؤال

بالطرق العلمية والمنهجية المنظمة، توصل الى اكتشاف قانون الجاذبية الأرضية (العمار والمغيصب، 12: 2010)، ومن خصائص الانسان المميزة نزوعه وقدرته في العثور على مشكلات ليقوم بحلها ويعرف الافراد الفاعلون الذين يتسمون بالقدرة على حل المشكلات وطرح الأسئلة التي من شأنها إن تملأ الفجوات القائمة بين ما يعرفون وما لا يعرفون (زيتون، 284: 2010)، وكذلك طرح أسئلة متعددة المستويات. والتحكم في الأسئلة ومستوياتها كمفاتيح العقل، وفتح أبواب العقل بأسئلة دقيقة (قطامي، 331: 2005). ويميل طارحوا الاسئلة بطرح سلسلة من الاسئلة مثل ماهو الدليل بحوزتك؟وكيف لكَ أن تعلم ان هذا صحيحاً؟، وما مدى موثوقية مصدر هذه البيانات؟

(Costa&Kallick,2000,16)

8. تطبيق المعارف الماضية على مواقف جديدة:

Applying Past Knowlede to New Situation:

يقول البرت أنشتاين "لم أرتكب أي خطأ أبداً. فقط لأني تعلمت من الخبرة"

ويقصد بتطبيق المعارف الماضية على مواقف جديدة بقدرة الفرد على استخلاص المعنى من تجاربه ومعارفة السابقة والسير قدماً، ومن ثم تطبيقه على وضع جديد او مواقف جديدة والربط بين فكرتين مختلفتين (قطامي وعمور، 112: 2005)، (زيتون، 286: 2010) أي أن يطبق الفرد المعرفة المتعلمة في مواقف الحياة الفعلية وفي مجالات مختلفة، ولاسيما التي تقع خارج نطاق البيئة التعليمية (حسام الدين، 15: 2008). فالناس الاذكياء يتعلمون من تجاربهم، وعندما تواجههم مشكلات جديده محيرة تراهم يلجأون إلى خبراتهم السابقة ليخرجوا بخبرات جديدة (كوستا وكاليك، 29: 2003). وعادة ما نسمعهم يرددوا "أن هذا يذكرني ب...أو هذا مشابهاً لما مر على" فهم يفسرون ما يقومون به الأن حسب التشابهات الجزئية مع التجارب السابقة او مع مراجعها، فهم يستدعون مخزونهم

من المعرفة والخبرة كونها مصادر تدعم البيانات وتفسر النظريات زيادة عن أنهم يكونون قادرين على استخلاص مغزى من التجربة الواحدة.

(Costa &Kallick,2000: 28)

9. التفكير والتواصل بوضوح ودقة:

Thinking and Communicating with Clarity and Precision:

"انا لا افكر بسهولة بالكلمات... بعد عملي جاهداً قد توصلت إلى نتائج ليست واضحة تماماً... على أن أترجم أفكاري إلى لغة لا تسير مع هذه الأفكار بانتظام " (Francis Galton Geneticist)

ويقصد بالتفكير والتواصل بوضوح ودقة هو: قدرة الفرد على توصيل مايريد بدقه سواء أكان ذلك كتابياً أم شفوياً مستخدماً لغة دقيقه لوصف الاعمال وتحديد الصفات الرئيسية وتمييز التشابه والاختلاف واستخدام مصطلحات محددة والبعد عن الافراط في التعميم ودعم الفرضيات ببيانات مقبولة من خلال الاقوال والافعال الدالة (رياني، 21: 2011). ويرى كوستا وكاليك أن اللغة والتفكير أمران متلازمان جوهرياً ولايمكن فصلهما عن بعضهما البعض، فهما وجهان لعمله واحده فاللغة المشوشة ماهي الآ انعكاس للتفكير المضطرب. ولذا فأن المفكرين الناقدين يكافحون من أجل توصيل ما يريدون قوله بدقه، سواء أكان ذلك كتابياً أم شفوياً، جاهدين ما استطاعوا في استعمال لغة دقيقه، ومصطلحات وتعبيرات محددة، واسماء وتشابهات صحيحة، مبتعدين عن الأفراط في التعميم الشامل والحذف، وداعمين مقولاتهم بأدلة وبيانات وتفسيرات ومقارنات وقياسات كمية وبراهين (كوستاوكاليك، 2003: 30)، (Costa&Kallick,1996: 29) في حين اضاف وطفه أن هذه العادة تركز على أهمية التواصل اللغوي الدقيق والجيد لعمليه المعرفة، أو للأفكار التي يريد المرء إيصالها الى الأخرين، ولعل ذلك يذكرنا بقول فولتير المشهور: " أذا أردت ان تحاورني.... فحدد مفاهيمك ".

(وطفة، 7: 2007)

10. جمع البيانات باستخدام الحواس جميعها:

Gathering Data Through All Senses:

يقول هنري جيمس "الانتباه دوماً"

ويقصد بجمع البيانات باستخدام الحواس جميعها هي القدرة على اتاحة اكبر عدد ممكن من الفرص لاستخدام الحواس مثل البصر والسمع واللمس والتجرية والحركة والشم والتذوق بهدف تحقيق الفهم وحل المشكلة (زيتون، 284: 2010)، لان معظم التعلم اللغوي والثقافي والمادي يشتق من البيئة من خلالملاحظة الاشياء واستيعابها عن طريق الحواس (رياني، 21: 2011)، ونحن نستمد ثقتنا وثقافتنا وكثير مما نتعلمهُ عن طريق الحواس ويستطيع كل من كانت حواسه متيقظة منتبهه أن يكتسب خبرة ومعرفه من البيئة ومما حوله تفوق كثيراً مايكتسبه من اي مصدر أخر (عدس، 81: 2000)، ويدرك الافراد الأذكياء أن جميع المعلومات تدخل للدماغ من خلال الممرات الحسية وأولئك الذين يتمتعون بمداخل حسيه مفتوحه ويقظة حادة يستوعبون معلومات من البيئة أكثر مما يستوعب اولئك ذو الحواس الذابلة، وعندما يمتلك الأفراد عادات عقلية يقومون باستعمال كل حواسهم لأجل الوصول الى حل المشكلة، فهم يسعون الى استخدام جميع الحواس فيريدون الإمساك واللمس والتذوق والشم وتجريب الأشياء والأحداث بهدف تحقيق الفهم.

(نوفل والريماوي، 88: 2008) (زيتون، 284: 2010)

وقد أكدت العمار والمغيصب على ذلك بقولهما: اذا ترك الفرد لتنمو حواسه دون توجيه، فسنكون كمن قام بزراعة شجرة في بيئة صحراوية، وتركها تنمو دون رعاية واهتمام، ذلك لأنها ستنمو ولكن ببطء ولن نجني ثمارها الا بعد حين. أما عندما نقوم بزراعة شجرة في بيئة صالحة للزراعة ونتعهدها بالعناية والاهتمام، فسنجد أنها ستنضج وتثمر بشكل طبيعي. وكذلك الأمر

بالنسبة لاستثمار حواس الفرد، فعندما نعمل على تطويرها (بالتوجيه والملاحظة والمتابعة) فأننا نرفع من قدرات الفرد المتعلم على مهارات التفكير.

(العمار والمغيصب، 13: 2010)

11. التصوروالابتكاروالتجديد:

Creating Imagining Innovatin:

"المستقبل ليس مكاناً نذهب إليه بل نقوم بخلقه. والطرق ليس لكي يتم إيجادها بل لكي يتم صنعها ".

(John Schaar)

إن التصور أو (التخيل) هي: عملية عقلية عليا يتم من خلالها أعادة بناء صور المجال أو الموقف بشكل جديد ذا معنى ويمنحها خصائص لم تكن من قبل (المغازي، 44: 2002)، وبعمومها تساعد الأفراد على تكوين صورة ذهنية لما يقرؤون وهي تساعدهم في التركيز على المعلومات الهامة والأساسية، ومن ثم تذكر هذه المعلومات لمدة أطول، كما تكسبهم صفات مهمه وتجعلهم أكثر اهتماما وفعالية وأكثر انتباهاً وتركيزاً لأحاسيسهم الداخلية ومن ثم أكثر ابداعاً.

(حسين، 86: 2010)

فمن طبيعة الناس الذين لديهم عادات عقلية، يحاولون تصور حلول المشكلات بطريقة مختلفة، وتفحص الإمكانيات البديلة من زوايا مختلفة وتوليد حلول واساليب جديدة وذكية أذا ما هيئت الفرصة لتطويرالطاقاتوالارتقاء بها (كوستا وكاليك، 2003: 31)، (زيتون، 2010: 284)،(Perkins,1985: 85-88) ويتقبلون النقد، فهم يقدمون نتاجاتهم إلى الأخرين ليحكموا عليها ويبحثون عن التغذية الراجعة، ويبذلون جهداً متزايداً لصقل تقنياتهم، فهم

لايتقبلوا الوضع الراهن بل يسعون للحصول على طلاقة واتقان وبراعة وجمال وتناسق وتوازن اكبر.

(Costa&Kallick,2000: 30)

12. الاستجابة بدهشة ورهبة:

Responding with Wonderment and awe:

يقول ألبرت أنشتاين (إن أجمل تجربة في العالم هي التجربة الغامضة)

وهي القدرة على الفاعلية في الاستجابة والاستمتاع بها وبإيجاد الحلول ومواصلة التعلم والشعور بالسرور في التعلم والتقصي والاهتمام.

(قطامي وعمور، 113: 2005)

ويبدو أن للأشخاص الذين يتمتعون بهذه العادة العقلية، قدرتهم على تنمية معارفهم في التحدي، وتبلغ متعتهم في مواجهه وتحدي حل المشكلات فهم يفرحون باصطناع المشاكل لكي يجدوا لها حلاً ويطالبوا الأخرين بالأحاجي والألغاز التي قد تكون لدى الأخرين، ويستمتعون بإيجاد الحلول بأنفسهم ويواصلون التعلم مدى الحياه.

(كوستا وكاليك، 30: 2003)

13. الاقدام على مخاطر مسؤولة Taking Responsible Risks:

(هناك مجازفة مدروسة في كل مرحلة من مراحل التنمية – الرواد الذين لا يخشون البرية ورجال الأعمال الذين لا يخشون الفشل والحالمون الذين لا يخشون العمل)

(Brooks Atkinson)

وهي الاستعداد لتجربه استراتيجيات وأساليب وأفكار جديدة واكتشاف وسائط فنية بسبب التجريب واختبار فرضيه جديدة حتى لو كان الشك حيالها واستغلال الفرص لمواجهه التحدي الذي تفرضهعمليه حل المشكلات (قطاميوعمور، 113: 2005)، ويرى برجز (Brigg,1999) ان الطريقة الوحيدة في النجاح هي ان تكون شجاعاً بما يكفي للمخاطرة بالفشل (Briggs,1999: 1A – 2A) فالفرد الذي يمتلك هذه العادة يتعامل مع مخاطر ذهنية محسوبة، ولا ينضبط باليقين.ويفكر في النجاح المرتبط بالجهد ويتقبل الفشل كونها جزءاً من العملية الطبيعية، ولديه حواس متدربة وخبرة ومهارة.فهو تلقائي التفكير، وممارسته للمخاطرة تجعلهُ على دراية بالعواقب وتضيف له رقماً جديداً لإمكاناته المتطورة.

(قطامي، 337: 2005)

ويمكن تصنيف المجازفة إلى فئتين هما:

- الاولى: المجازفة: هم أولئك القادرون على أداء الافعال إلى اقل مما يعتقدون.
- الثانية: المغامرة: هم أولئك القادرون على أداء الأفعالإلى حد اكبر مما يعتقدون مسبقاً.

(Costa&Kallick,2000: 35)

14. إيجاد الدعابة Finding Humor:

يقول Andrew"أين ينتظر النحل؟في محطة الطنين"

وهي القدرة على تقديم نماذج من السلوكيات التي تدعو إلى السرور والمتعة من خلال التعلم من حالات عدم التطابق الفروق والثغرات (رياني، 21: 2011)، أن الدعابة والضحك لها تأثيرات ايجابية على الوظائف النفسية للإنسان فهي تشمل هبوط نسبة خفقان القلب وزيادة نسبة الأوكسجين في الدم وتزيد الإبداع وتحفز مهارات التفكير السامية مثل التأمل وتكوين صداقات جديدة والتبصر والقيام

بالتشبيه الجزئي (Dyer,1997: 11 – 22).وتحرر الطاقة للعملية الإبداعية، وتثير مهارات التفكير عالية المستوى، مثل: (التوقع المقرون بالحذر/ والعثور على علاقات جيدة/والتصور البصري/ وعمل تشابهات). ولدى الأفراد ذوي القدرة على الانخراط في الدعابة، القدرة على ادراك المواقف من وجهة نظر أفضل. ومع تقلب مزاجهم العقلي السريع، تراهم ينتعشون عند عثورهم على حالات من عدم التطابق، وعثورهم على ثغرات، وقدرتهم على الضحك من المواقف، ومن أنفسهم.

(نوفل، 79: 2008)

15. التفكير التبادلي (التعاوني) Thinking Interdependently:

(اهتموا ببعضكم البعض، تقاسموا طاقاتكم مع المجموعة. يجب أن لا يشعر أحداً بالوحدة ،والانعزال لأن ذلك يكون عندما لا تقوم به أنت).

وهي قدرة الفرد على العمل ضمن مجموعات، مع القدرة على تبرير الافكار واختبار مدة صلاحية استراتيجيات الحلول والتفاعل والتعاون والعمل مع المجموعة (قطامي، 113: 2005) ويكون أكثر قدرة فكرياً ومادياً وتحصيلاً من التفكير الفردي (زيتون، 285: 2010)، ويتطلب أيضاً تنمية الإرادة والانفتاح لقبول رأي الأخرين ومن خلال هذا التدخل يواصل كلاً من الجماعة والفرد النمو، ويشير (جاردنر، 1983) الى ان اهم ما يحتاجه الناس في عالمنا هذا الى القدرةعلى التفاعل مع الاخرين والتعايش معهم، اذ ان في ذلك تتلاشى كل القيود التي تحد من قدرة الانسان على العمل، فنحن بحاجة الى غيرنا للعمل والتعاون معاً ،كما هم بحاجة الينا، فنحن من دونهم لا نستطيع ان نعمل سوى القليل (عدس، 72: 2000). فالفرد الذي يتمتع بهذه العادة يطوع تفكيره لكي يتوافق مع الآخرين حينما يفكر معهم، ويتعاطف مع الآخرين في قيادتهم. ويطور فكره في تفضيل المجموعة على الذات.

(قطامي، 337: 2005)

16. الاستعداد الدائم للتعلم المستمر: Learning Continuosly

يقول ألبرت إنشتاين (الجنون هو مواصلة عمل نفس الشيء مراراً وتكراراً وتوقع نتائج مختلفة)

وهو قدره الفرد على التعلم المستمر وامتلاك الثقة وحب الاستطلاع والبحث المتواصل للحصول على طرق أفضل من اجل التحسين والنمو والتعلم وتحسين الذات (قطامي وعمور، 113: 2005). وان الافراد ذو العادات العقلية يظلون دائما مستعدين للتعلم المستمر، فالثقة التي يتحلون بها مقرونة بحب الاستطلاع لديهم.فهم يميلون للبقاء متفتحين للتعلم المستمر، كما يميلون لطرح التساؤلات حتى يحصلون على التغذية الراجعة، ويدركون تماماً ان الخبرة ليست معرفة كل شي بل معرفة مستوى العمل التالي الاكثر تعقيدا (نوفل والريماوي، 90: 2008)، ((Costa&Kallick,2000 .ويغتنمون الفرصة للتفكير بطريقة مختلفة. يبحثون دائماً عن التحسن الذاتي (قطامي، 340: 2005)، ويعدون المشاكل والمواقف والضغوطات والصراعات فرصة ثمينة يجب استغلالها من أجل التعلم.

(Costa&Kallick,2000: 35)

النظريات التي فسرت العادات العقلية:

تعد نظرية عادات العقل من النظريات الحديثة في علم النفس المعرفي، إذ أن البدايات الأولى لها كانت في منتصف عقد السبعينات من القرن العشرين على يد عالم الإدارة الأمريكي ستيفن كوفي (Stephen Covey) ، عندما اطلق مفهوم العادات السبع لاكثر الناس فاعلية في المجتمع The Seven Habits of "Highly Effective People" (Covey,2007: 149). إذ قام ستيفن كوفي بدراسة تاريخية للشخصيات الناجحة والفاعلية والمميزة في الحقبة التاريخية الممتدة لـ (200) سنة مضت مستخلصاً أهم السلوكيات الذكية التي تميزوا بها في

سني حياتهم، والتي جعلت منهم القادة والساسة والعلماء البارزين في أنحاء العالم، وقد أطلق على هذه السلوكيات العادات (Habits) التي تلخص اتجاه الحقبة التي درسها وضمنها سبع عادات تقود الشخصية الإنسانية إلى النجاح المستمر الفعال في الحياة، وقد وضح كوفي سبب تسميتها بالعادات لأنها تعمل على بناء وتطوير شخصية الفرد بشكل مستمر وفعال.

(حسين، 30: 2012)

ويقول كوستا وبينا كاليك أن الافكار الواردة في عادات العقل أول ما بدات في سنة 1982 عندما بدانا تبادل الأحاديث حول السلوكيات الذكية، ثم ازدهرت عندما قمنا في تجارب بشرية مع الممارسين الصفيين إلى أن اكتشفنا من خلال عملنا اليومي مع الطلاب والموظفين أن هناك حاجة لأسماء السلوكات التي يتوقعها واحدنا عن الآخر، وتوافقنا على تسميتها "بعادات العقل" لان السلوكيات تتطلب انضباطاً للعقل تجري ممارسته بحيث يصبح طريقة اعتيادية من العمل نحو افعال اكثر انتباهاً وذكاءاً. وأن الغرض منها هو مساعدة المربين كي يعلموا في اتجاه هذه العادات العقلية التي نراها تعلماً واسعاً وممراً أساسياً طوال الحياة وملائماً للكبار مثلما هو للطلاب.

(كوستا وكاليك ، 2003: 1)

وبذلك يعد آرثر كوستا وبينا كاليك المؤسسان لنظرية عادات العقل والتي قامت باستقصاء خصائص المفكرين البارعين في مختلف مناحي الحياة: مدرسون، علماء، فنانون، رجال أعمال، رياضيون.

وكان الهدف الأساسي من عمل كوستا وكاليك هي الإجابة عن التساؤلين الآتيين:

- ماذا يفعل الناس عندما يسلكون سلوكيات ذكية؟
- ما السلوكيات الذكية التي تشير إلى مفكر ذوكفاءة عالية؟

ومن هذا المنطلق جاءت تسمية عادات العقل بالسلوكيات الذكية لأنها تتكون من مجموعة من السلوكيات الفكرية التي تقود إلى أفعال إنتاجية.

(ابو رياش وعبد الحق ، 2007، ص284).

أولاً: نظرية عادات العقل الست عشرة لكوستا وكاليك:

حدد كل من كوستا وكاليك قائمة بست عشرة (16) عادة من العادات العقلية اللازمة للتفكير الفعال، ولا بد من الإشارة إلى أن هذه القائمة ليست نهائية، بل هي قابلة للزيادة في ضوء نتائج البحوث العلمية التي يقوم بها معهد عادات العقل، التي تصف فيها كيف يتصرف البشر عندما يسلكون سلوكاً ذكياً، وهي تُعّد خصائص لما يفعله الناس الأذكياء عندما تصادفهم مشكلات لا يملكون لها حلولاً ظاهرة للعيان بصورة فورية.

(قطامي وعمرو ، 2005، ص111)

وفيما يلي قائمة عادات العقل لكل من كوستا وكاليك وكما يلي:

- المثابرة.
- التحكم بالتهور.
- الإصغاء بتفهم وتعاطف.
- التفكير بمرونة.
- التفكير حول التفكير.
- الكفاح من أجل الدقة.
- التساؤل وطرح المشكلات.
- تطبيق المعارف السابقة على أوضاع جديدة.
- التفكير والتواصل بوضوح ودقة.
- جمع البيانات باستخدام جميع الحواس.
- التصور – الابتكار – التجديد.

- الاستجابة بدهشة ورهبة.
- الإقدام على مخاطر مسؤولة.
- إيجاد الدعابة.
- التفكير التبادلي.
- الاستعداد الدائم للتعلم المستمر

(نوفل، 85: 2008 – 90)

ثانياً: نظرية عادات العقل المنتجة ل (مارزانو):

صنف مارزانو (Marzano) أبعاد التعلم إلى خمسة أبعاد، وتضمن البعد الخامس منها على عادات العقل (Habits of mind) والتي أطلق عليها "عادات العقل المنتجة" (Productive habits of mind) وضمنها في ثلاث مكونات أساسية، وهذه المكونات هي:

1) **التنظيم الذاتي Self – Regulation:**

ويتضمن عادات (ادراك التفكير، ادراك المصادر، التخطيط، تقييم العمل).

(الطريحي وكاظم، 41: 2013)

2) **التفكير الناقد Critical thinking:**

ويتضمن عادات (البحث عن الدقة، الوضوح، التحكم بالشعور، الانفتاح العقلي، اتخاذ القرار، الحساسية اتجاه الاخرين).

(نوفل، 69: 2008)

3) التفكير الخلاق:

ويتضمن عادات (اكتشاف طرق جديدة لحل المشكلات، ان ينخرط بقوة في مهمات بحتة عندما لا تكون الاجوبة والحلول واضحة بصورة فورية، توسيع حدود المعرفة).

(ابراهيم، 2009: 94 – 95)

ثالثاً: نظرية عادات العقل الاثنتي عشر لمشروع (2061):

تبنت الجمعية الامريكية لتقدم العلوم (AAAS) مشروع (2061)، بعد تقرير (امة في خطر) عام 1983، وركز المشروع على عادات العقل والمهارات الفكرية التي تعمل على تنشيط نصفي الدماغ الايسر والايمن. وصيغ المشروع (2061) على شكل مجموعة من التوصيات في تقرير سمي (العلم لكل الامريكيين) Science for all Americans، والذي يصف ماذا يجب ان يعرف الطلبة؟ وماذا يجب ان يكونوا قادرين عليه؟ في العلوم والرياضيات والتقنية من رياض الاطفال حتى نهاية المرحلة الثانوية، والذي يُعّد التداخل بين كل من العلوم والرياضيات والتقنية الهدف المحوري للتربية العلمية التي تحقق الثقافة لكل الامريكيين من خلال هذا المشروع. وقد شجع المشروع على التفكير والابداع وعادات العقل بتعميمه ادوات للتربويين تساعد على تطوير مناهجهم الخاصة في ضوء الاهداف الوطنية.

(الطريحي وكاظم، 33: 2013)

وقد مر المشروع بثلاث مراحل اساسية المرحلة الاولى من سنة 1985 – 1990 (العلم لكل الامريكيين) وفيها حددت المهارات والمعارف والاتجاهات التي ينبغي اكتسابها للطلبة وانتهت بنشر التقرير المعنون Science for all Americans (العلم لكل الامريكيين)، اما المرحلة الثانية من 1990 – 1993، معايير الثقافة العلمية ففيها تم تحويل توصيات المرحلة الاولى الى خطة العمل،

وتم وضع نماذج عديدة للمنهج وتطبيقها في بعض المدارس في الولايات المتحدة الامريكية، وانتهت هذه المرحلة عام 1993 بنشر التقرير المعنون Benchmarks of science (معايير الثقافة العلمية). وفي المرحلة الثالثة من عام 1993 تم تطبيق التوصيات للمرحلتين السابقتين، وهي مازالت مستمرة حتى الوقت الحالي، وفيها يستخدم التربويون المصادر والتوصيات المنتجة من المرحلتين السابقتين للوصول الى الثقافة العلمية بشكل واقعي وتطبيقها على نطاق واسع. واقترح مشروع (2061) عددا من العادات العقلية التي يركز على تنميتها لدى الطلبة وهي:

1. النزاهة Inteity.
2. المثابرة Persisting.
3. الانصاف Fairness.
4. حب الاستطلاع Curiosity.
5. الانفتاح على الافكار الجديدة Openness to new ideas.
6. التشكيك المبني على المعرفة Skepticisms informed.
7. التخيل Imagination.
8. المهارات الحسابية Computation.
9. التقدير او التخمين Estimation.
10. الملاحظة Observation.
11. الاتصال Communication.
12. مهارات الاستجابة الناقدة Critical Response Skills.

(حسين، 2012 :57 – 58)

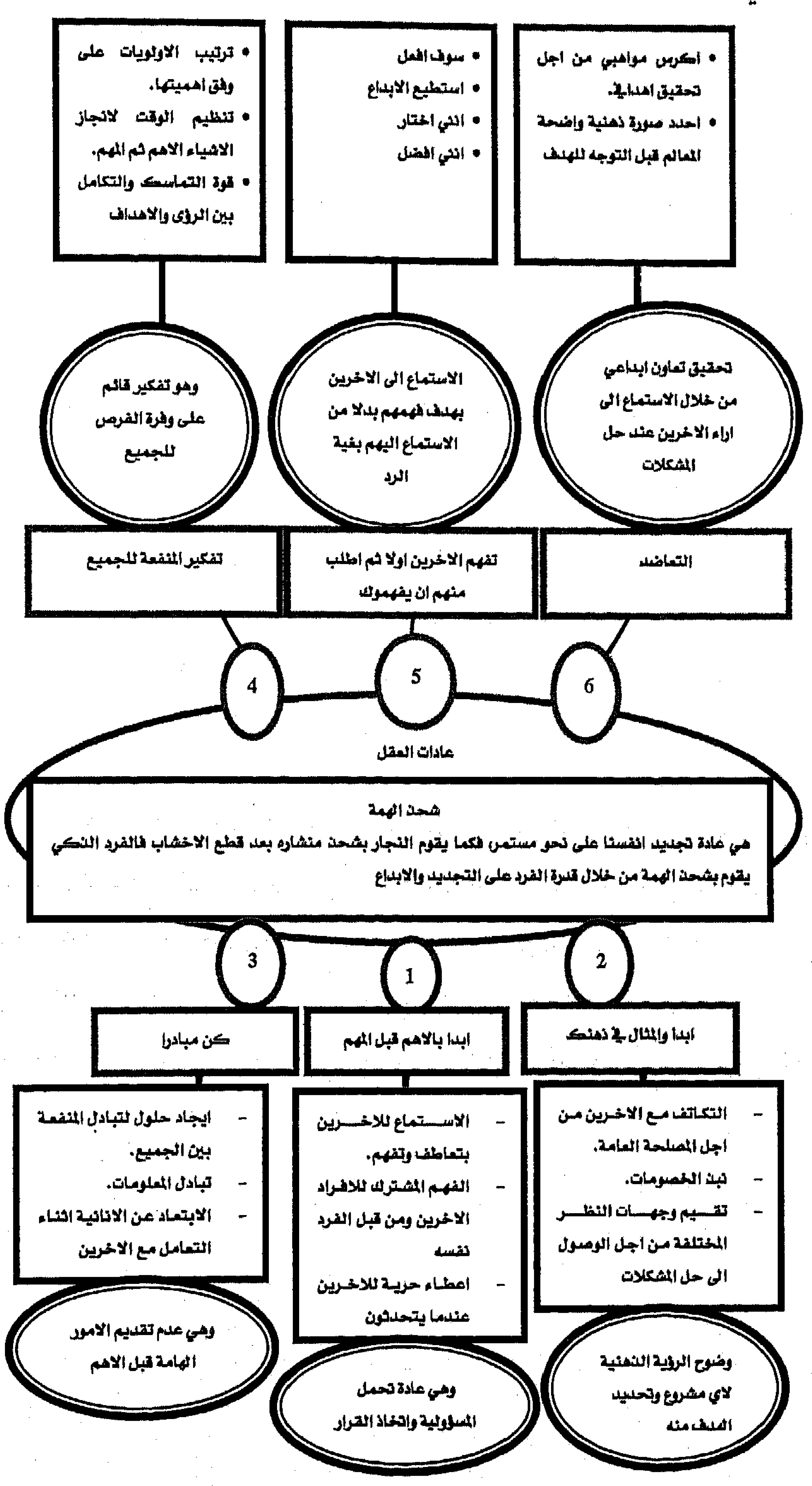
رابعاً: نظرية عادات العقل السبع للأشخاص الاكثر فعالية لستيفن كوفي 2003:

سمى ستيفن كوفي (Stephen Covey) نظريته هذه (The Seven Habits of Highly Effective Peopie) وتعني حرفياً، العادات السبع للأشخاص الأكثر فعالية، وجاءت فكرة هذه النظرية من خلال عمل دؤوب لعقول كثير من الشخصيات التاريخية.

إذ قام ستيفن كوفي بمراجعة الأعمال الأدبية الناجحة عبر مائتي سنة وقسمها إلى مرحلتين ووجد أن:

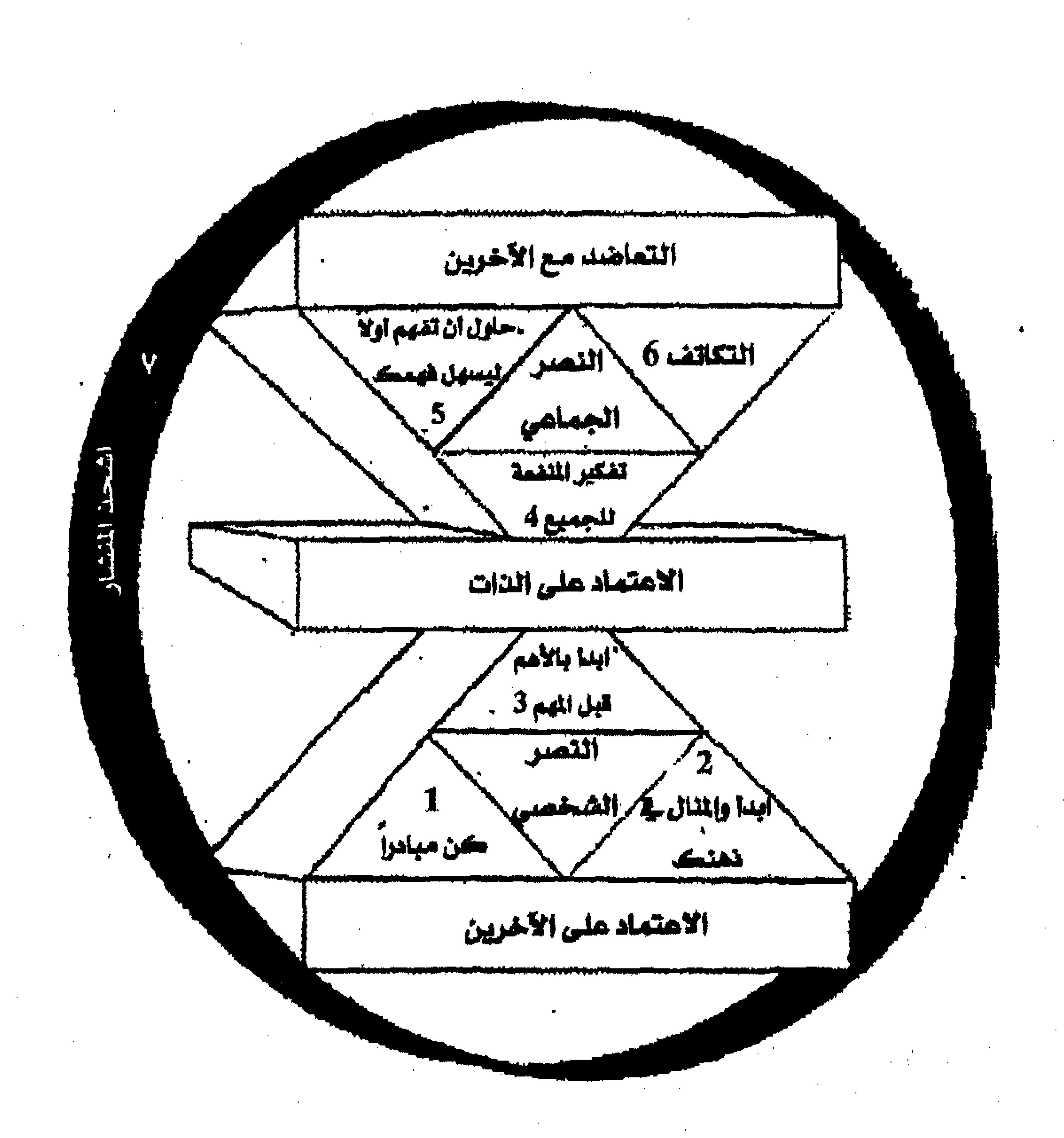
- المرحلة الأولى (One stage): اهتمت بالباطن والمضمون لمجموعة من المبادئ والقيم الفضلى مثل الحق والصدق والعدل.
- المرحلة الثانية (Two stage): اهتمت بالشكل الخارجي والعلاقات والتنظيم.

وبناءاً لنتائج دراسته هذه استمر ستيفن كوفي بالبحث والتقصي لما يقارب عشرين عاما للشخصيات التاريخية الفاعلة والعلماء البارزين في أنحاء العالم والقادة الناجحين، وتوصل بعد ذلك إلى أهم السلوكيات الذكية (عادات العقل) التي ميزتهم عن الآخرين وضمنها في سبع عادات عقلية تقود إلى بناء الفرد بشكل مستمر وفعال، (الطريحي وكاظم، 35: 2013) والشكل رقم (2) يوضح ذلك:



شكل (2) عادات العقل السبع لستيفن كوفي

وقد صنف ستيفن كوفي العادات العقلية على شكل هرمين متعاكسين في القسم الاول العادات الثلاث الاولى واطلق عليها عادات النصر الفردي لان الفرد يعتمد فيها على ذاته، اما القسم الثاني فاشتمل على العادات الثلاثة الاخرى وسماها بعادات النصر الجماعي لان الفرد يعتمد على ذاته وعلى التكاتف مع الاخرين، واحاط تلك العادات بجدار دائري ضمن فية العادة السابعة شحذ المنشار او الهمة لان اكتساب الافراد الاذكياء لهذه العادات سوف يزيد من طاقتهم العقلية، ومن ثم تجعلهم يحافظون على العادات العقلية السابقة ويستفادون منها بفاعلية (Covey,2004: 189). وللتوضيح اكثر انظر الشكل (3).



شكل (3) العادات السبع لستيفن كوفي

(كوفي، 2003: 410)

وفيما يلي عرض موجز لهذه العادات:

1. العادة الاولى: كن مبادرا وسباقا Be Proactiv:

وفيها يبادر الافراد الاذكياء لطرح مبادراتهم الشخصية التي يتمكنون من خلالها تحقيق اهدافهم الذاتية، ويشعرون بكفايتهم الذاتية التي تمنحهم الثقة بالنفس، ومن ثم توجد الدافع والمحفز لديهم للقيام بأعمال فعالة. وعلى النقيض من ذلك اذا لم يكن مبادرا رهن املاءات الاخرين. فالإنسان الناجح هو الذي يفكر في ما لديه اما غير الناجح فيفكر في ما في لدى الاخرين.

2. العادة الثانية: ابدأ والنهاية في عقلك Begin with the End in Mind:

يطور الأفراد الأذكياء أهدافا خاصة بهم سواء كانت بعيدة المدى، ام متوسطة، ام انية لذا فإنهم يضعونها موضع الاهتمام والتركيز فيبدؤون بالعمل واعينهم على ما يصبون الى تحقيقه من اهداف.

3. العادة الثالثة: ابدأ بالاهم قبل المهم Put First Things First:

كثيرا ما يواجه الافراد ضغوطاً في الاعمال التي يقومون بها نتيجة اسباب مختلفة ولكن الاذكياء منهم يفضلون البدء بالاهم قبل المهم، واضعين سلما للأولويات في القيام بالأعمال.

(نوفل، 2008: 76 – 77)

4. العادة الرابعة: تفكير المنفعة للجميع Thinking Win / Win:

وفق هذه العادة يتجه الافراد الاذكياء الى مفهوم المشاركة والتعاون في ما بينهم وبين الاخرين فالبحث عن استراتيجيات التعاون مع الاخرين هي مفتاح النجاح، وجوهر هذه العادة يكمن في التفاهم مع الاخرين والتعاطف معهم لاجل

كسبهم وليس لخسارتهم، أي ان ما يكفي للجميع وليس لفرد واحد فقط. أي يرى الحياة كميدان للتعاون وليس للتنافس.

5. العادة الخامسة: افهم الاخرين اولا ليفهموك:

Seek First To Understand Then To Be Understood:

ان من خصائص الفرد الانساني انه كائن اجتماعي يسعى للعيش مع الاخرين، ومحاولة التعايش تتطلب الفهم المشترك من قبل الطرفين، وان معرفة كيف تكون مفهوما له اهمية كبيرة في الوصول الى حلول المنفعة للجميع وان السعي للفهم يقتضي التدبير ويحتاج الى الشجاعة، وكلما كان فهمك للاخرين اكثر عمقا كلما ازداد تقديرك لهم، وكلما ستشعر اتجاههم بالاحترام، وتكمن قوة هذه العادة كونها في قلب دائرة تأثيرك. لذلك فإن هذه العادة تدعوا الى الانعاش والاصغاء بتفهم للاخرين والتعاطف معهم.

6. العادة السادسة: التكاتف مع الاخرين (التعاضد) Synergize:

أن التكاتف مع الآخرين كائن في كل مكان في الطبيعة، فإذا ما غرست نبتتين متجاورتين فإن الجذور تختلط ببعضها وتحسن من نوعية التربة مما يجعل نمو كلتا النبتتين افضل، والتكاتف زاخر بالإثارة والابداع زاخر بالإثارة.والنتائج التي يستطيع الانفتاح تحقيقها هائلة وعظيمة، وبالنهاية فإن التكاتف في أي مجال يقود الى نتائج افضل.

7. العادة السابعة: شحذ المنشار (التجديد) Sharpen the Saw:

أي ان الفرد بحاجة الى شحذ الهمة، او الصيانة في ابعاده العقلية والانفعالية والجسمية وهذا يتأتى من خلال قدرة الفرد على التجديد والابداع ومسايرة الاحداث التي يمر بها والتي تدل على توافر ذخيرة من التجديد والابداع. وان العادات السبع تخلق التكاتف الامثل بين ابعاد التجديد، وتجديد أي من هذه

الابعاد يزيد من القدرة على حياة واحدة من هذه العادات (كوفي، 2003: 333 – 436).

خامساً: نظرية عادات العقل ذات الابعاد الثلاث ل (هيرل):

قام هيرل (Hyerle, 1999) بتقسيم العادات العقلية الى ثلاثة اقسام رئيسة، يتفرع منها عدد من العادات العقلية الفرعية وهي على النحو التالي:

1) خرائط عمليات التفكير Thinking Processes Maps: ويتفرع منها مصادر طرح الاسئلة، المهارات العاطفية، مهارات الحواس، مهارات ما وراء المعرفة.

(الطريحي وكاظم، 41: 2013)

2) العصف الذهني: Brain Storming ويتفرع منها الابداع، المرونة، حب الاستطلاع، توسيع الخبرة.

(حسين، 66: 2012)

3) منظمات الرسوم Graphic Organizers: ويتفرع منها العادات العقلية التالية: المثابرة، التنظيم، الضبط، الدقة.

(قطامي وعمور، 2005: 106 – 107)

سادساً: منظور عادات العقل الثمان لـ (سايزروماير):

افترض كل من سايزروماير (Sizer& Meier) ان عادات العقل هي بمثابة مهارات يمكن ان يكتسبها الطلبة، من خلال توافر مجموعة من الاستراتيجيات التعليمية – التعلمية فضلا عن توفر مناخ ايجابي لنشرها بين الطلبة، بحيث تصبح جزءا لا يتجزأ من العملية التعليمية، على امل ان تصبح جزءا

من ابنيتهم المعرفية، وان اكتساب عادات العقل هي من الاهداف الرئيسة للمدارس في الالفية الثالثة، وقدم سايزروماير (Sizer& Meier) ثمان عادات للعقل وهي:

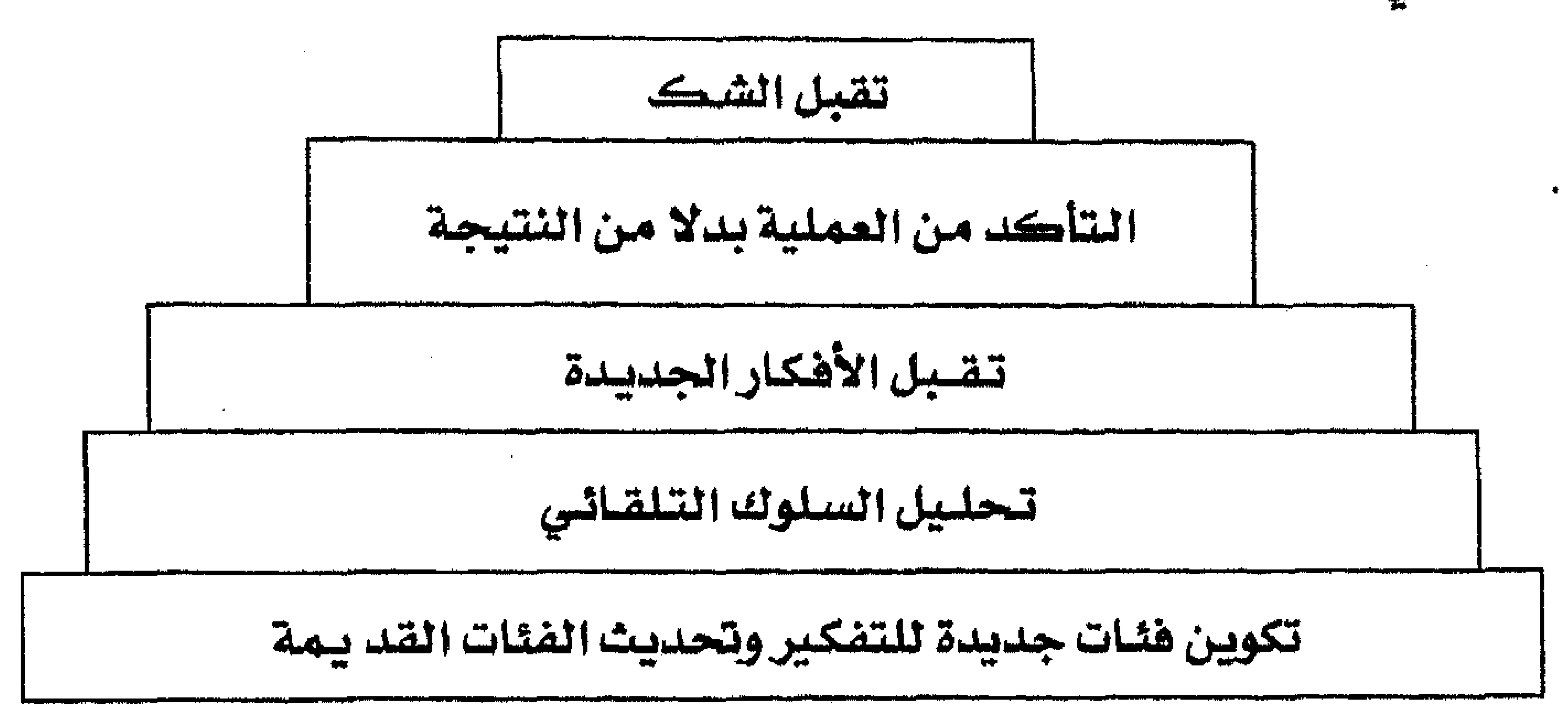
1. عادة التعبير عن وجهات النظر The Habit of Perspective.
2. عادة التحليل The Habit of Analysis.
3. عادة التخيل The Habit of Imagination.
4. عادة التعاطف The Habit of Empathy.
5. عادة التواصل The Habit of Communication.
6. عادة الالتزام The Habit of Commitment.
7. عادة التواضع The Habit of Numility.
8. عادة البهجة The Habit of Joy.

(فارس، 2011: 35)، (الطريحي وكاظم، 42: 2013)، (حسين، 67: 2012)

سابعاً: نظرية اليقظة العقلية لـ (الن لا نجر):

طورت الن لانجر (Alenlanger) وهي اخصائية تربوية في جامعة هارفرد نظرية اليقظة العقلية Mindfulness القائمة على عادات العقل، وقد عدت السلوك اليقظ بأنه سلوك تحذيري وطريقة لمواجهة مشكلات الحياة كاملة، وهي اختلفت مع كوستا وكاليك، وبيركنز، في تسمية العادات العقلية حيث انها استعملت مصطلح "اليقظة" لوصف اساليب من السلوكات الذكية التي تقود الطلبة الى القرارات السديدة، اذ لم تستعمل مصطلح عادات العقل الذي استعملهاالباحثون السابقون بل استخدمت مصطلح اليقظة العقلية لوصف عادات العقل والشكل (4) يوضح ذلك.

(الطريحي وكاظم، 42: 2013 – 43)



شكل (4) يوضح السلوكات الذكية (عادات العقل) على ضوء نظرية اليقظة

(كاظم، 2011: 38)

ثامناً: نظرية دانيالز لعادات العقل Daniels habits of mind:

قدم دانيالز (Daniels) اربعة اقسام لعادات العقل هي:

1. الانفتاح العقلي.
2. العدالة العقلية.
3. الاستقلال العقلي.
4. الميل الى الاستقصاء الاتجاه النقدي.

(نوفل، 2008: 70)

وبهذا يشكل هذا الاتجاه منظوراً متخصصاً في تنمية التفكير الناقد بمهاراته المختلفة، لاسيما إذا ما علمنا أن التفكير الناقد أحد الوظائف الأساسية للجانب الأيسر للدماغ.

(الحارثي، 34: 2002)

وان الباحثة سوف تتبنى نظرية عادات العقل لكوستا وكاليك وذلك لانها تمثل نظرية تعليمية حول ماذا يجب ان يتعلم الانسان؟ وكيف يتعلم؟، وركز على مجموعة من القيم والاعتقادات التي قد تختلف من مجتمع الى آخر والتي لحضها كوستا وكاليك من اربع سمات لعادات العقل هي (احترام العواطف والميول الخاصة ومراعاة الفوارق الفردية والحساسية الفكرية والنظرة الكاملة للمعرفة).

ثانياً: الأداء المهني Job Perfomance:

إن موضوع الأداء المهني قد حظي في جميع المنظمات بكافة انواعها باهتمام متزايد من قبل الباحثين والدارسين ذلك لان الاداء الجيد هو السبيل الوحيد للحفاظ على بقاء المنظمة واستمرارها ونموها.

(حسن والشلبي، 2002: 54)

واصبح للأداء نظام وإدارة سميت بنظام ادارة الأداء ويشتمل على ست خطوات تعد وسيلة منظمة لإدارة المرؤوسين بفعالية القائد، أما الخطوات الستة فهي متتابعة ومتسلسلة تبدأ بتوقعات الأداء وتحديد المعايير من قبل المدير خوفا من التناقض مع الاخرين ثم مراقبة التقدم في الأداء في ضوء التوقعات انفه الذكر ثم تقديم نتائج الأداء وهي محصلة طبيعية لمقارنة الأداء بالتوقعات ثم توفير التغذية المرتدة للعاملين واتخاذ القرارات الادارية التي تؤثر في اعضاء مجموعة العمل، ثم مناقشة كيفية وضع خطط لتحسين أداء العاملين الذين لا يرقى اداؤهم إلى مستوى التوقعات.

(هاينز، 1988: 14 – 17)

مفهوم الأداء المهني:

يعد الأداء مفهوما واسعا في ميدان الاعمال ولكن من الصعب اعطاء تعريف محدد له بسبب تعدد الابعاد التي يتكون منها الأداء الشامل في المنظمة. والأداء يؤثر في تحقيق اهداف المنظمة المحددة من خلال الاستخدام الافضل لمواردها المتاحة خلال فترة زمنية معينة (John, 1984: 208).ويقصد به هو السلوك المتحقق أو الفعلي من خلال ما يبذله الفرد من جهة عمله داخل المؤسسة او ما يصدر من تصرف اثناء العمل بصورة هادفة. (ميرة، 87: 2009) وأن مصطلح الأداء يعد مصطلحا واسعا نشأ ليعبر عن مجموعة من الممارسات التي عن طريقها يتم تحديد العمل ومتابعته وتحديد القدرات اللازمة للأداء وتوزيع المكافآت داخل المنظمة، كما انه يشمل تحديد الاهداف واختيار العاملين وتعيينهم وتقييم الأداء والتعويضات والتدريب والتنمية والتخطيط وادارة المسار المهني (المؤتمر، 2003: 64).وقد عرف الأداء على انه: (القدرة على تحويل المدخلات الخاصة بالتنظيم Input إلى مخرجات Output بشكل خدمة وبمواصفات محددة وبأقل كلفة). وأن هذا المفهوم للأداء مفهوم واسع يرتبط بأداء المنظمة كوحدة تنظيمية ويعبر عنها بالصيغة الآتية:

$$\text{الإنتاجية} = \frac{\text{المخرجات}}{\text{المدخلات}}$$

(العلي، 114: 1986)

في حين هناك من اعطى مفهوم الأداء منحاً آخر من حيث المستوى، إذ جعل الفرد العامل محوراً لتعريفه، إذ اشار (Abrahm) بانه: السلوك الذي يتخذه الفرد في أدائه للأنشطة والمهام المختلفة في عمله يلاحظ من هذا المفهوم أنه يركز على

الاتجاه السلوكي للأفراد، ويوضح بأن أداء الفرد يمكن أن يقاس من خلال السلوك الذي يتخذه تجاه النشاطات المختلفة للعمل.

(Abrahm,1986,349 – 356)

محددات الأداء المهني:

يُعدّ السلوك الإنساني المحدد الأساس في أية وحدة إنتاجية أو خدمية أوهو كما صوره (مكريكرMcgregor) محصلة لتفاعل خصائص الفرد وهي (المعرفة، المهارة، الخبرة، والاتجاه) مع خصائص بيئة الوظيفة (المكافئات، ظروف العمل، القيادة) أي إن:

سلوك الفرد = دالة (خصائص الفرد × خصائص بيئة المهنة)

(العتابي، 40: 2007)

وقد أشرعت محددات الأداء مثار انتباه كثير من الباحثين لمعرفة ماهية العوامل التي تحدد مستوى الأداء ولتفسير حالات التذبذب بين الصعود والهبوط، آذ فسرت كثير من الدراسات الميدانية هذا الموضوع ضمن إطارين: الأول يحدد علاقة مباشرة بين الرضا عن العمل ومستوى الأداء في حين يحدد الإطار الثاني، وجود علاقة غير مباشرة بين كليهما بمعنى أن تأثير الرضا عن العمل على الأداء يعمل من خلال مجموعة من العوامل الوسيطة التي تتدرج ضمن، السن، ونوع العمل، ومستوى التعليم، والدخل، والجنس، والمركز الاجتماعي، وحجم المنظمة (ميرة، 2009 :071 – 72) وقد حدد العوامل المؤثرة في الأداء بثلاثة متغيرات هي (الجهد المبذول، والقدرات والخصائص الفردية، وإدراك الفرد لدوره المهني) فإن الجهد المبذول أو ما يسمى أداء واجبات العمل، يعكس درجة حماس الفرد لأدائه للعمل والتي تمثل درجة دافعيته لأداء العمل بالكمية والنوعية المطلوبة. وان ما يحدد فاعلية هذا الجهد هو قدرات الفرد وخبراته السابقة في مجال العمل كالقدرة على تحمل

المسؤولية والقدرة على اتخاذ القرارات والتصرف. إما إدراك الفرد لدوره المهني أو ما يسمى السلوك الشخصي للفرد العامل فيتمثل بتصوراته وانطباعاته عن السلوك والأنشطة التي يتكون منها عمله والكيفية التي ينبغي ان يمارس بها دوره في المنظمة كتقيده بمواعيد العمل والمحافظة على الدوام وعلاقته بزملاء العمل من رؤساء ومرؤوسين.

(عاشور، 49: 1979 – 50)

العوامل المؤثرة في كفاءة الأداء:

هناك ثلاثة عوامل تؤدي دوراً أساسيا في تحديد قدرة الأداء من أجل تحقيق الأهداف بكفاءة عالية وكما يلي:

أولاً: العوامل الفنية والتكنولوجية:

وتشمل جميع العوامل المتعلقة بالمباني والمعدات والآلات والادوات وظروف العمل والأساليب المرتبطة بالمسارات العامة، واستراتيجية الإدارة، والسلوك التنظيمي وكان يعتقد أن هذه العوامل هي الوحيدة التي تقرر الكفاءة في التنظيمات الإدارية.

(ميرة، 72: 2009 – 73)

ثانياً: العوامل الإنسانية:

وتشتمل على معنويات الأفراد واتجاهاتهم ودوافعهم ورغباتهم، وطرائق الاتصال المتعددة بينهم وبين بيئة العمل، وطرق معالجة المشكلات، والظواهر التي تحصل بالعمل غير الرسمي.

ثالثاً: العوامل المتعلقة بمخرجات المنظمات المهنية:

والتي تتضمن ردود أفعال المستفيدين من البيئة الخارجية بشكل عام سواء أكان ما يتعلق بدرجة انسجامها مع حاجاتهم الفعلية أم قدرتهم على توفير سبل الإشباع في الوقت والمكان المناسبين.

(صالح، 83؛ 1986)

ركائز الأداء المهني:

إن أعداد المعلم وتطوير أدائه أثناء العمل من القضايا المهمة التي شغلت المهتمين بشؤون التربية والتعليم وذلك لان المعلم هو عصب العملية التعليمية، ومن العوامل الحاسمة التي يتوقف عليها نجاح التربية في تحقيق اهدافها. (صيام، 43؛ 2007)، ويعتمد الأداء المهني للمعلم على عدة مرتكزات هي:

1. المعرفة مهمة وأساسية لكنها لاتصف الممارسة كلية.
2. قدرة المعلمين على صناعة قرارات واحكام تقوم على فهم طبيعة الموقف المعاش.

(عبد العزيز، 10؛ 2007)

3. قدرة المعلمين على تحديد الحل الملائم، وما الصحيح والخطأ في الموقف.
4. القدرة على إنتاج المعارف.

(صيام، 43؛ 2007)

5. المعرفة المتخصصة والخبرة المتبصرة.
6. القيم الخلقية التي تمثل وسائل لتنمية الموقف المهني.

(عبد العزيز، 10؛ 2004)

قياس الأداء المهني:

هناك طرائق عديدة لقياس أداء العنصر البشري في المنظمات واستخدمت عدة معايير لتحديد وتفسير هذه الطرائق التقليدية. بعضهم يقسمها إلى طرائق تقليدية وأخرى حديثة، وتشتمل الطرائق التقليدية طريقة التدرج البياني، وطريقة الترتيب ثم طريقة المقارنة الثنائية بين العاملين وتليها طريقة التوزيع الإجباري وهنالك طرائق القوائم وطريقة التقويم بحرية التعبير، إما الحديثة فتشمل على طريقة الوقائع (الاداءات) ذات الأهمية القصوى، وطريقة البحث الميداني، وطريقة التقدير الجماعي، وطريقة الإدارة بالأهداف والاتجاه السلوكي في قياس الأداء.

(العتابي، 41: 2007)

وإن أهمية عملية قياس أداء العاملين لأي منظمة وضرورتها، يستوجب قرارات كثيرة في مجال أدارة شؤون الأفراد، من خلال ما يمكن الحكم على أهلية العاملين للبقاء في العمل واستحقاقهم للترقية أو الاستغناء عنهم.

إن عملية قياس أداء الفرد داخل المنظمات تعد من المسائل المعقدة والصعبة والتي توجه عملية دراسة وتقويم المنظمات المختلفة، وهذا التعقيد ناتج من أسباب عديدة هي: صعوبة تحديد المؤشرات الأساسية المؤثرة على الأداء، ثم صعوبة التفريق بين مفهومي الكفاية والفاعلية بدقة، والصعوبات الأخرى هي التي تنشأ من تعدد المعايير اللازمة لقياس (الكفاية، الفاعلية) بوصف أن لكل منظمة ظروفها الخاصة وطبيعة عملها، وبهذا يصعب قياس كمية ونوعية انتاجها بمعايير كمية محددة.

(ميرة، 72: 2009)

والكثير من مشكلات القياس لاسيما تلك التي تؤثر في صدق المقياس يمكن تجنبها اذا كانت المتغيرات محل القياس تمثل سلوك وجهد وانشطة الفرد في العمل، ورغم ان القياسات السلوكية يكتنف تصميمها الكثير من الجهد، ورغم

تعرضها لبعض الاخطاء نتيجة لعنصر التقدير الشخصي للقائم بالقياس، الا انها في النهاية تعطى معلومات اكثر وفرة وغنى، ومؤشرات اكثر صدقاً للمساهمة المباشرة للفرد محل القياس. فهذه المقاييس اكثر قدرة على تمييز الجوانب والأبعاد المختلفة التي يحتويها الأداء، وهي لذلك اكثر افادة في تشخيص نواحي القوة والضعف التي يتم بها هذا الأداء، ومن هنا فأن احتواء مقياس الأداء على بنود تصف سلوكاً محدداً. وليس صفات شخصية او نتائج تنظيمية، يعد مفيداً في تحديد احتياجات الفرد من التدريب وجوانب الأداء التي تستأهل التشجيع والتدعيم ومدى مناسبة تصميم العمل للفرد، والمشكلات التي يواجهها الفرد في ادائه للعمل.

(اللامي، 64: 2009 – 65)

تقويم الأداء:

يعد تقويم الأداء ركنا اساسيا من اركان العملية التربوية وهو وسيلة للتجديد وسبيل للتطوير وهو عملية منهجية ترقى إلى توفير المعلومات التي تساعد في اصدار القرارات أو الاحكام حول المساعي والبرامج التربوية والاحتكام إلى نتائج هذه العملية في تطوير وتحسين ما تبين من قصور للارتقاء بالعملية التعليمية إلى المستوى المطلوب (نصار، 1997: 174)، والاداء هو النتيجة النهائية لفعالية المنظمة ويعتمد القياس المناسب لتقييم الأداء للأهداف التي انجزت والتي حددت مسبقا ضمن سياق عمل المنظمة (David &Wheelen, 1998, 231). وان عملية تقويم الأداء تعد أداة مهمة من أدوات إدارة الأفراد في المنظمات بشكل عام، فهي لا ينظر اليها على انها توفر اساساً موضوعياً وعادلاً للقرارات المتعلقة بالمهنيين مثل قرارات الترقية أو النقل فحسب، بل يمكن استخدامها لحثهم على بذل أقصى الجهود والتفاني في العمل، علاوة على أنها تكشف نقاط الضعف والقوة لدى الأفراد، ومن ثم تتيح الاستغلال الأمثل للطاقات البشرية المتاحة وتقدير الاحتياجات التدريبية تقديراً واقعياً.

(الحميدي، 53: 2010)

وعملية تقويم الأداء في المنظمات على نحو عام تمثل مهنة متخصصة لها قواعد واصول ويقوم بها متخصصون او افراد مدربون على ادائها وتستعمل فيها مقاييس توضع على اساس علمي وموضوعي فعملية التقويم اذن تعطي مؤشرا لتقدم الفرد ورقيه. وعليه فان عملية تقويم اداء الافراد تكون من زاويتين الاولى مدى ادائهم للمهن المسندة اليهم ومدى تحقيقهم للمستويات المطلوبة في انتاجهم. والثانية مدى قدرتهم على التقدم والاستفادة من فرص الترقي وزيادة الاجور.

(خشارمة وسليمان، 2000: 119)

وأن تقويم الأداء من أجل الحصول على حقائق أو بيانات محددة (Data) من شأنها ان تساعد على تحليل وفهم وتقييم اداء العامل لعملهُ ومسلكه فيه في فترة زمنية محددة وتقدير مدى كفاءته الفنية والعلمية والعملية للنهوض بأعباء المسؤوليات والواجبات المتعلقة بعمله الحاضر وفي المستقبل.وهذا يتطلب تحليل وفهم وتقييم القدرات الإنسانية في تقلد مناصب في المستقبل ذات مستوى اعلى من المسؤوليات والواجبات. لفتح مجالات التقدم المهني واستغلال الطاقات البشرية بالشكل أو بالأسلوب الذي يحقق اهداف المنظمة من خلال تحقيق رغبات الانسان العامل.ويستخدم بعض الكتّاب اصطلاح تقدير الكفاءة بدلاً من استخدام اصطلاح تقييم الأداء. ويعني تقدير الكفاءة (Efficiency Ratings) تحليل وتقييم أداء العاملين لعملهم. ومسلكهم وتصرفاتهم فيه وقياس (Measurement) مدى صلاحيتهم وكفاءاتهم في النهوض بأعباء عملهم الحالي، وتحملهم لمسؤولية وامكانيات ومهن ذات مستوى أعلى (منصور، 1979: 320 – 321).وتأسيساً على هذا المعنى فإن تقدير كفاءة الفرد يرتكز على أمرين:

الأول: ويتمثل في قياس مدى كفاءة الفرد في أداء العامل لعملهُ. أي واجباته ومسؤولياته المهنية. والثاني: يتمثل في صفات الفرد الشخصية ومدى ارتباطها، أو آثارها على مستوى ادائه لعمله ويدخل في هذا المعنى الأخير امكانية الاعتماد على صاحبِ المهنةوتفكيره المتزن والاستعداد الشخصي لهُ. ويستخدم

مفهوم "كفاية العمل"ليعني الحكم الموضوعي على مدى مساهمة العاملين في انجاز الاعمال التي توكل اليهم. وعلى سلوكهم وتصرفاتهم اثناء العمل، وعلى مقدار التحسن الذي طرأ على اسلوبهم في اداء العمل وأخيراً على معاملة زملائهم ومرؤوسيهم.

(عبيد، 1964، 457 – 465)

النظريات التي تناولت موضوع الأداء المهني:

لقد أهتم عدد من العلماء بالأداء المهني، ووضعوا أفكاراً وتصورات وانشأوا نظريات، تتحدث عن دوافع الأداء وعناصره والافتراضات المرتبطة به ومن اجل تسليط الضوءعلى المنطلقات النظرية للأداء المهني عرضت بعض النظريات وكما يأتي:

اولاً: نظرية هرزبرك Herzbery:

بُنيت هذه النظرية استنادا إلى نتائج الأبحاث التجريبية الميدانية آذ تتلخص أفكار هذه النظرية بما يأتي:

أن طبيعة العمل ونوعيته هما اللتان تدفعان للعمل والإبداع فيه وليس البيئة الطبيعية أو الاجتماعية المحيطة به فهناك عوامل دافعة (Motivators) . Factorخاصة بالعمل ذاته أي محتوى المهنة هي التي تدفع الفرد إلى الأداء العالي. والإخلاص للمنظمة والولاء لها كالتقدير (Resognition) والانجاز (Acheavement) والتحدي (Challenge) وتوافر فرص النمو والتقدم (Advancement) والمسؤولية (Responsibility) وفضلا عن توافر عوامل أخرى أطلق عليها هرزبرك العوامل الصحية (Hygieno Factors) مثل الأجور (Wages)، واساليب الأشراف (Supervision) والعلاقات بين الأشخاص (InterpesonalRelationships) والأساليب الإدارية (Management

techiques) وسياسات المنظمة (Company Folicies) وظروف العمل (Working conditions). والأمن المهني (Security) والمكانة (Status). ان توافر هذه العوامل بأفضل ما يمكن يوفر بيئة عمل ملائمة لكافة المستويات المهنية، وتؤكد هذه النظرية ضرورة الاهتمام بالعوامل المرتبطة بالعمل ذاته بوصف أن ما يثير حماس صاحب المهنة ويحفزه هو اداؤه لعمل جاد يتفق مع قدرته ويحقق طموحاته ويثير لديه اهتمامات وتحديات، يتمخض عنها أداء عال، (درة، 220: 1986) وهذا يعني أن نوعية العمل، وأيمان الفرد بعمله له دور مؤثر في مدى نجاح الفرد في ذلك العمل أو إخفاقه فيه. فإذا آمن المعلم بعمله واقتنع به، فإنه يبدع به ويؤديه في احسن صورة. اما اذا ضعف أيمانه بنوعية عمله، فإن ذلك يؤدي به إلى التراجع وعدم القدرة على مواصلة الأداء المطلوب.

(ميرة، 77: 2009 – 78)

ثانياً: نظرية أكس واي X، Y:

وضع (دوكلاسماكجروجد) مجموعتين متناقضتين من الافتراضات. كل مجموعة تمثل افتراضات ما يحمله المديرون، والقادة عن طبيعة النفس البشرية والسلوك الإنساني، ويمكن استعمال هذه الافتراضات لتحفيز أصحاب المهن على بذل جهود أكبر وأداء أفضل لرفع مستواهم المهني. وقد انطوت تحت مجموعة (X) الافتراضات الآتية:

أ. إن الكائن البشري بفطرته لا يحب العمل ويتجنبه كلما أستطاع، ويحاول الابتعاد عن مواجهة ضغوط العمل والتهرب منها.

ب. يجب أن يخضع معظم الأفراد العاملين للإكراه والإجبار (Coerce) والمراقبة (Control) والتوجيه (Direct) والتهديد باستعمال العقاب ضدهم (Threaten with Punishment) لحملهم على بذل جهود كافية لانجاز أهداف المنظمة.

ج. يفضل الفرد أن يوجه باستمرار من الآخرين ويرغب بتجنب وتحاشي المسؤولية، وطموحه قليل نسبيا، ويسعى إلى الحصول على الأمان والاستقرار كهدف نهائي له.

د. أن الإنسان يسعى إلى تحقيق مكاسب مادية ويفكر بطريقة اقتصادية، لذا يعد الدافع المادي هو الأهم الذي يؤدي إلى أثاره سلوك الفرد ويحركه باستمرار.

(سلامه، 126: 1985)

أما الافتراضات التي قامت عليها مجموعة (Y) فهي كالآتي:

أ. أن الجهود التي يبذلها الفرد في العمل تعد طبيعية وتشبه الجهود التي تبذل في اللعب وأوقات الراحة، وأن الفرد بطبيعته يحب العمل، ويعده مصدرا للرضا (Voluntarily) ويقوم به طوعا .وفي ظروف غير طبيعية يكون العمل مصدرا للعقاب لذلك يمكن أن يتجنبه الفرد أذا تمكن من ذلك.

ب. أن الرقابة الخارجية والتهديد والعقاب هما ليست الوسيلتين الوحيدتين لحمل الفرد على بذل الجهود باتجاه أنجاز أهدافه، أو أهداف المنظمة، بل أن الفرد يمكنه أن يمارس التوجيه الذاتي (Self – contror) على نفسه باتجاه خدمة وتحقيق الأهداف التي تعهد بإنجازها.

ج. أن العهد والالتزام بالأهداف التنظيمية يعد دالة (Function) الفرد للحصول على الفائدة المرتبطة بانجاز تلك الأهداف. ومن أهمها إرضاء الأنا (Satisf action ego) وإشباع حاجة تحقيق الذات التي يمكن عدها بمثابة عوائد مباشرة للجهود الموجهة باتجاه انجاز أهداف المنظمة.

د. أن الفرد يمكن أن يتعلم في ظل ظروف مناسبة، وهو يقبل المسؤولية ويبحث عنها، وأن تجنب المسؤولية، وانخفاض الطموح والتأييد والسعي إلى الأمان والاستقرار، هي ليست صفات خطرة أو متأصلة لدى الفرد، وأنها ليست من طبيعته، أنما هي نتائج خبرات سابقة جربها في حياته وتحت ظروف خاصة.

5. ان القدرة على التخيل (Imagination) والبراعة (Ingenuity) والابتكار (creativity) في حل المشكلات التنظيمية، تنتشر على نطاق واسع بين أكثر الأفراد.وليس حصرا بعدد محدود وهذا يعني أن معظم الأفراد قادرون على تيسير امورهم واتخاذ قراراتهم بأنفسهم من دون أي ضغوط خارجية.

(باقر، 166: 1991)

ثالثاً: نظرية دافع الانجاز:

يرى واضع هذه النظرية (مكليلاند) أن هناك ثلاث حاجات للأفراد موجودة بمستويات مختلفة لها تأثير واضح في تحريك السلوك وهي الحاجة إلى القوة (Power) والحاجة إلى الانتماء والاندماج (Affiliation) والحاجة إلى الانجاز (Achievement).

(السالم وحرحوش، 156: 1991)

فالأفراد الذين يشعرون بالحاجة إلى القوة يهتمون بممارسة التأثير والسيطرة على الآخرين أو أرغامهم على أن يسلكوا على وفق رغباتهم ويبحث هؤلاء الأفراد عن مراكز السلطة، ويتمتعون باللباقة وحسن التحدث مع الآخرين، أما الأفراد الذين يشعرون بالحاجة إلى الانتماء، فغالباً ما يتأثرون بالصداقات ويعملون على إرضاء الآخرين ويحاولون التوحد معهم، ويقلقون عندما يبتعدون عن الناس لأي سبب كان.

وأما الذين لديهم حاجة شديدة للإنجاز والتفوق، فأنهم يملكون رغبة شديدة في النجاح ويخافون من الفشل لهذا تكون أهدافهم متوسطة وقابلة للتحقيق ويميلون إلى المخاطرة المعقولة ويفضلون تحمل المسؤولية وإيجاد الحلول المناسبة للمشكلات التي تواجههم.

(هاشم، 490: 1989)

وان الباحثة سوف تتبنى نظرية دافع الإنجاز وذلك لان الحاجات الثلاث (الحاجة الى القوة، والانتماء، والإنجاز) تتناسب مع مهنة المعلمة فهي بحاجة إلى القوة والانتماء الاجتماعي، وحاجة إلى الانجاز والتفوق، فعندما تستكمل لديها جميع هذه الحاجات نستطيع أن نتكهن بأن واجباتها سوف تتم وبأعلى المستويات أما أذا لم تشبع هذه الحاجات فأن أداءها سيكون منخفضاً.

ثالثا: دراسات سابقة:

إن الدراسات السابقة التي تم الحصول عليها تنحصر في جانبين، هما:

أولاً: دراسات تتعلق بعادات العقل:

1) دراسة اللقماني (2012) السعودية:

"عادات العقل لدى معلمات رياض الأطفال بمكة المكرمة وعلاقتها ببعض المتغيرات"

استهدفت الدراسة إلى الكشف عن ممارسة معلمات رياض الأطفال بمكة المكرمة لعادات العقل، ومعرفة الفروق في درجة ممارسات معلمات رياض الأطفال بمكة المكرمة لأبعاد عادات العقل تبعاً للعمر، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة التعليمية، وعدد الدورات التدريبية.

ولتحقيق هذه الأهداف، قامت الباحثة بتطبيق مقياس عادات العقل – الذي أعده كارل رودجرز (Carl Rodgers ,2000) وترجمه وطوره الشمري (2010) على (121) معلمة من معلمات رياض الأطفال. وتوصلت الدراسة إلى

1. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0,05) بين المتوسطات الحسابية المعدلة لدرجة ممارسة معلمات رياض الأطفال بمكة المكرمة لأبعاد عادات العقل تعزي لمتغيرات الدراسة (العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة التعليمية، عدد الدورات التدريبية)

2. درجة ممارسة عادات العقل لدى معلمات رياض الأطفال مرتفعة.

(اللقماني، 60: 2012)

2) دراسة فيندرسون (Fenderson , 2010) امريكا:

"عادات العقل لدى معلمات رياض الأطفال المبتدئات والمعلمات الأكثر خبرة"

استهدفت الدراسة إلى الكشف عن الفروق في عادات العقل لدى معلمات رياض الأطفال المبتدئات والمعلمات الأكثر خبرة. وتكونت عينة الدراسة من (12) معلمة رياض أطفال (6) منهن حديثات التخرج والعمل، و (6) منهن من خبرات مختلفة وتراوحت ما بين (5 – 15) سنة.واتبعت الباحثة منهج البحث الوصفي وقامت بتشكيل مجموعات تركيز (Focus Groups) أي مجموعات نقاشية يتم فيها مناقشة عادات العقل وقامت الباحثة بتدوين الملاحظات وتسجيلها على كل جلسة ولمدة (8) جلسات، ثم مقارنة النتائج نوعيا إما مع الدراسات النظرية الأخرى أو مع الأدب النظري والنظريات التي تمت كتابتها عن الموضوع، أو بمقارنة النتائج النوعية بين استجابات المشاركين أنفسهم. وأشارت الدراسة إلى النتائج التالية: اتفقت جميع المعلمات على أن الاستماع النشط للأطفال، والمثابرة على التعليم والتعلم في وقت واحد هو من أكثر وسائل تعليم الأطفال فاعلية. وأظهرت المعلمات الأكثر خبرة تفكيرا تبادليا أكثر من المعلمات الجدد اللواتي يمتلكن عادة التعلم المستمر.

(Fenderson,2010: 11 – 15)

3) دراسة ويللر (Weller,2010) امريكا:

"عادات العقل لدى معلمات الأطفال الصغار في ضوء العرق والعمر"

استهدفت الدراسة إلى الكشف عن عادات العقل لدى معلمات الأطفال الصغار في ضوء العرق والعمر، وتكونت عينة الدراسة من (136) معلمة رياض أطفال وتمهيدي من البيض والسود ومن فئات عمرية ثلاثة (20 – 30 سنة، و 30 – 40 سنة، و40 سنة فما فوق). ولتحقيق أهداف الدراسة، تم تطبيق استبانة بيير – كيرين (Pirie – Kieren, 2001) لعادات العقل، المكونة من (36) فقرة مفتوحة الأطراف حول عادات العقل التي تم اشتقاقها من أعمال كوستا وكاليك. وقد كشفت نتائج الدراسة وجود تباين في عادات العقل المستخدمة بين المعلمات، حيث تبين أن المعلمات الأصغر سناً هن الأكثر ممارسة للتحقق من الدقة والمثابرة والتعلم المستمر من غيرهن من المعلمات.

(Weller ,2010: 1 – 5)

4) دراسة فيرنر و جوادرييل (Verner&Gaudreal, 2010) امريكا:

"درجة امتلاك معلمي ومعلمات المرحلة الأساسية لعادات العقل وارتباطها ببعض المتغيرات الديموغرافية "

استهدفت الدراسة إلى الكشف عن درجة امتلاك معلمي ومعلمات المرحلة الأساسية لعادات العقل وارتباطها ببعض المتغيرات الديموغرافية، وتكونت عينة الدراسة من (800) معلم ومعلمة اختيروا من مدارس ضواحي نيويورك بناء على تدريس المعلمين والمعلمات لأطفال تتراوح أعمارهم بين سنة و6 سنوات. ولتحقيق أهداف الدراسة، تم استخدام مقياس عادات العقل المكون من (80) فقرة، موزعة على (16) عادة عقل. وأظهرت نتائج الدراسة أن المعلمين والمعلمات يمتلكون عادات العقل بدرجة مرتفعة.

(Verner&Gaudreall , 2010: 111 – 178)

5) دراسة لورنز (Lawrenz , 2009) امريكا:

"معرفة الإدراك الخاطئ لمعلمي المرحلة الابتدائية في ولاية أريزونا الأمريكية لعادات العقل في ضوء طبيعة المنهج الذي يدرسونه"

استهدفت الدراسة إلى معرفة الإدراك الخاطئ لمعلمي المرحلة الابتدائية في ولاية أريزونا الأمريكية لعادات العقل في ضوء طبيعة المنهج الذي يدرسونه، وتكونت عينة الدراسة من (333) معلماً من المدارس الابتدائية يتوزعون على المواد العلمية والمواد الأدبية والفنون والرياضة. وتوصلت الدراسة إلى أن معلمي المرحلة الابتدائية لا يملكون خلفية مناسبة وليس لديهم المعلومات الكافية في بعض الجوانب الخاصة بعادات العقل. كما أظهرت النتائج فروقاً في ممارسة عادات العقل بين المعلمين تعزي لطبيعة المنهج الذي يتم تدريسه؛ فقد اتسم معلمو المواد العلمية بعادات التفكير التبادلي ومرونة التفكير، بينما اتسم معلمو المواد الأدبية بعادات استخدام كافة الحواس والتحكم بالتهور. أما معلمو المواد الفنية والمهنية فقد كانوا الأكثر استخداما لخبرة الدهشة والتعلم بالخبرة.

(Lawrenz , 2009: 654 – 660)

6) دراسة روبرت وروجر (Robert& Roger, 2009) امريكا:

"مدى امتلاك معلمات رياض الأطفال المتفوقين لعادات العقل "

استهدفت الدراسة إلى التعرف على مدى امتلاك معلمات رياض الأطفال المتفوقين لعادات العقل. ولتحقيق هدف الدراسة، قام الباحثان بإعداد استبانة لعادات العقل اشتملت على (41) فقرة، توزعت على ستة محاور. وطبقت الاستبانة على عينة مكونة من (145) معلمة من معلمات رياض الأطفال في ولاية جورجيا/ الولايات المتحدة الأمريكية ممن تقل خبرتهن عن سنتين في مجال تدريس الأطفال. وأظهرت نتائج الدراسة أن التفكير التبادلي هو العادة السائدة عند معظم المعلمات

بغض النظر عن العمر أو المؤهل. كما بينت نتائج الدراسة ان المعلمات الأقل خبرة وعمراً يمارسن المثابرة والتعلم المستمر، أما عادات دقة اللغة والفكر والتحكم بالتهور فهي الأكثر شيوعا عند المعلمات الأكثر خبرة في التدريس، والأكبر سنا. ولم تظهر نتائج الدراسة أية فروق دالة بحسب المؤهل العلمي.

(Robert & Roger , 2009: 20 – 56)

7) دراسة ليتي وميندوزاوبورسيس:

امريكا (Leite , Mendoza , Borsese , 2007)

"مقارنة تفسيرات معلمي العلوم الحاليين والمستقبليين في مرحلة رياض الأطفال والمرحلة الأساسية الدنيا لمفهوم مرونة التفكير كجانب من جوانب عادات العقل أثناء تدريس مفاهيم العلوم "

استهدفت الدراسة إلى مقارنة تفسيرات معلمي العلوم الحاليين والمستقبليين في مرحلة رياض الأطفال والمرحلة الأساسية الدنيا لمفهوم مرونة التفكير كجانب من جوانب عادات العقل أثناء تدريس مفاهيم العلوم. وبلغت العينة من (195) معلماً من ايطاليا واسبانيا والبرتغال، وتكونت أداة الدراسة من استبانة عادات العقل تم توزيعها على أفراد عينة الدراسة. وتوصلت الدراسة إلى ضعف أداء المعلمين المشاركين حول فهم مرونة التفكير. كما أشارت النتائج إلى أن معرفة معلمي العلوم الحاليين حول مرونة التفكير كانت أفضل مقارنة بمعرفة معلمي العلوم المستقبليين سيما في مجالات البحث عن أفكار جديدة، وتقبل الرأي الآخر ومناقشة الطلاب الصغار وتحديد ايجابيات وسلبيات القضايا المختلفة.

(Leite& et.al ,2007: 349 – 474)

8) دراسة فراجرسون (Fragerson , 2006) امريكا:

"تقدير معرفة معلمات رياض الأطفال لعادات العقل في ضوء الخبرة وطبيعة العمل"

استهدفت الدراسة إلى تقدير معرفة معلمات رياض الأطفال لعادات العقل في ضوء الخبرة وطبيعة العمل. وبلغت عينة الدراسة (43) معلمة بواقع (26) معلمة حضانة و (17) معلمة روضة، وتم استخدام قائمة عادات العقل التي تحتوي على (76) عادة عقلية، لإبراز مدى فهم المعلمات لهذه العادات ومعرفتهن بها. وقد أظهرت النتائج أن هناك عادات تعرفهاالمعلمات ويمارسنها بدرجة كبيرة: عادة التفكير وعادة المثابرة. إلا أن عادات خبرة الدهشة، والتحكم بالتهور، والتحقق من الدقة فهي أقل ممارسة. وبينت الدراسة أن المعلمات الأقل خبرة واللواتي يدرسن مراحل الحضانة يمارسن الاستماع بتفهم وتعاطف، لأن مهنتهن تتركز على الرعاية قبل التعليم. فيما تمارس المعلمات الأكثر خبرة مهارات التفكير والتحكم بالتهور.

(Fragerson , 2006: 30 – 78)

ثانياً: دراسات تتعلق بالأداء المهني:

1) دراسة حسب الله (2000) فلسطين:

"النمو المهني لمعلمي المدارس الحكومية بقطاع غزة ودور مدير المدرسة في تطويره من وجهة نظرهم"

استهدفت الدراسة إلى بيان واقع دور مدير المدرسة وأثره في النمو المهني لمعلمي المدارس الحكومية بقطاع غزة من وجهة نظرهم، وتحديد السبل التي تسهم في تعزيز النمو المهني للمعلمين من قبل مديريهم وبيان كل من – الجنس – المؤهل العلمي – الخبرة التعليمية – الدورات التدريبية. واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وكانت أداة الدراسة استبانة تكونت من أربعة مجالات: وطبقت الأداة

على عينة الدراسة والبالغ عددها اربعمائة وتسعة واربعين (449) معلما ومعلمة، توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج الأتية:

- أن واقع مدير المدرسة في النمو المهني لمعلميه في مدارس قطاع غزة تقترب من درجة جيد جداً بنسبة مئوية مقدارها (78.17٪) وأن اثر مدير المدرسة في النمو المهني لمعلميه واضح وملموس.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي إجابات المعلمين حول واقع دور مدير المدرسة في النمو المهني للمعلمين تعزى إلى متغير الجنس، ما عدا مجال الأهداف والأنشطة التعليمية، كانت هناك فروق لصالح الذكور.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي إجابات المعلمين، حول واقع دور مدير المدرسة في النمو المهني، للمعلمين في مجال العلاقات الإنسانية تعزى للمؤهل العلمي، في حين وجدت فروق في باقي المجالات تعزى لصالح حملة الدبلوم العام.

(صيام، 82: 2007)

2) دراسة شتات (1999) فلسطين:

"الدور المهني للمعلم من وجهة نظر المعلمين، المديرين، الموجهين، في المدارس الإعدادية الحكومية بمحافظتي غزة والشمال"

استهدفت الدراسة التعرف على قائمة الدور المهني للمعلم من وجهة نظر المعلمين والمديرين والموجهين. اتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وقد استخدم الباحث أداة الدراسة تتمثل في استبانة الأداء المهني والتي اشتملت على ستة مجالات هي: المعلم ناقل للمعرفة، المعلم غارس للقيم والاتجاهات، المعلم مرشد تربوي، وموجه للتلاميذ، المعلم قائد تربوي، المعلم يبني علاقات اجتماعية، الانتماء لمهنة التعليم والنمو المهني. وطبقت الاستبانة على عينة الدراسة البالغ عددها (216) معلما ومعلمة و (24) مديرا و (24) موجها، وتوصلت الدراسة إلى أداء المعلمين

الايجابي لدورهم المهني من وجهة نظر المعلمين في مجال الانتماء لمهنة التعليم والنمو المهني وهي (84.36٪).

(الحميدي، 85: 2010)

3) دراسة جبري (1993) فلسطين:

"استراتيجيات المعلمين في التعامل مع المشكلات الصفية في مدارس المرحلة الإعدادية التابعة لوكالة الغوث في الضفة الغربية"

استهدفت الدراسة التعرف على استراتيجيات المعلمين في التعامل مع المشكلات الصفية (السلوكية، الأكاديمية) وعلاقة هذه الاستراتيجيات بمتغير الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، واستخدمت الباحثة استبانة تتكون من (14) مشكلة صفية، (سلوكية، أكاديمية) تتضمن عدة ممارسات وإجراءات يستخدمها المعلم في التعامل مع المشكلات الصفية، وكانت استراتيجية التركيز على الفرد في المرتبة الأولى ثم استراتيجية التدعيم وقد طبقت الباحثة دراستها على عينة قوامها (136) معلماً ومعلمة وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج وأهمها:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين في اختيار استراتيجيات التعامل مع التلاميذ تعزى إلى متغير (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة).

(صيام، 84: 2007)

4) دراسة سان San (1999) اليابان:

"المعلمون المبتدئون في اليابان نظرات على إعدادهم وتطويرهم المهني"

استهدفت الدراسة إلى بيان نظرة المعلمين المبتدئين في المرحلة الابتدائية والثانوية الدنيا للتدريب الأول الذي يتلقونه، وإلى مدى إيمان هؤلاء المعلمين بأن التدريب الأول طور مهاراتهم كمعلمين، وبيان المهارات التي طورها هؤلاء المعلمون خلال عملهم كمعلمين. وبلغت عينة الدراسة من (657) معلماً ومعلمة منهم (305) معلم ابتدائي و (352) معلماً ثانوياً وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي لتحليل نتائج أداة الدراسة واستخدام استبانة تكونت من (31) فقرة منها (14) فقرة تقيس منهاج التطور المهني و (17) فقرة لقياس التقييم الذاتي، وتحليل النتائج إحصائياً استخدام المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري والاختبار التائي وتوصلت الدراسة إلى:

- إن المستوى الذي طور فيه المعلمون معارفهم ومهاراتهم في نهاية التدريب الأول منخفض جدا مع اعتبار التدريب الأول عام ومهم في تطوير مهارات معينة مثل معرفة ومفهوم المادة العلمية، وأساليب التدريس المهنية، وإدارة الصف، واستخدام الوسائل التعليمية.
- كما أن الخبرة التعليمية وطبيعتها في مراحل ومستويات المدرسة المختلفة تُعّد عاملا مهماً في تطوير مهارات تتعلق بتدريس المادة وإدارة الصف.

(صيام، 86: 2007)

5) دراسة ديDay (1997) امريكا

"التطور والنمو المهني للمعلمين"

استهدفت الدراسة إلى بيان سبل تطوير المعلمين أثناء الخدمة ومدى توفير فرص النمو المهني للمعلم وتوضيح أن التغير الذاتي هدف داعم للنمو والتطوير

المهني. اتبع الباحث المنهج الوصفي معتمدا على الدراسات السابقة والأدب التربوي المتوافر لديه.

وتوصلت الدراسة إلى:

إن الدلائل المتوفرة تؤكد إن فرص تطوير النمو المهني للمعلم محدودة.

(الحميدي، 84: 2010)

مناقشة الدراسات السابقة:

أطلعت الباحثة على ما توافر لديها من دراسات سابقة تتعلق بموضوع بحثها، وقد استفادت الباحثة منها فيما يتعلق بعادات العقل وعلاقتها بمستوى الأداء المهني لدى معلمات رياض الأطفال، وستقتصر مناقشة الدراسات السابقة فيما لهُ علاقة مباشرة بموضوع بحثها الحالي وكما يلي:

- **هدف الدراسة:**

تدور أهداف الدراسات السابقة في محورين تناول المحور الأول عادات العقل كما في دراسة (اللقماني، 2012) ودراسة (فيندرسون، 2010) ودراسة (ويللر، 2010) ودراسة (فيرنر وجوادرييل، 2010) ودراسة (لورنز، 2009)، ودراسة (روبرت وروجر، 2009) ودراسة (ليتي وميندوزاويورسيس، 2007) ودراسة (فراجرسون، 2006) وإما المحور الثاني فتناول الأداء المهني كدراسة (حسب الله، 2000) ودراسة (شتات، 1999) ودراسة (جبري، 1993) ودراسة (سان، 1999) ودراسة (دي، 1997) إما البحث الحالي فقد وغطى المحورين بتناوله عادات العقل وعلاقته بالأداء المهني لدى معلمات رياض الأطفال.

- **عينة البحث:**

إن معظم الدراسات السابقة أجريت على عينات من معلمات رياض الأطفال بلغت عينتها بالنسبة لعادات العقل (121) معلمة كما في دراسة (اللقماني، 2012) و (12) معلمة في دراسة (فيندرسون، 2010) و (136) معلمة في دراسة (ويلر، 2010) و (800) معلمة في دراسة (فيرنر وجوادرييل، 2010) و (333) معلمة في دراسة (لورنز، 2009) و (145) معلمة في دراسة (روبرت وروجر، 2009) و (195) في دراسة (ليتي وميندوزاوبورسيس، 2007) و (43) في دراسة (فراجرسون، 2006) أما في ما يخص الأداء المهني فبلغت (449) معلماً ومعلمة في دراسة (حسب الله، 2000) و (216) معلماً ومعلمة في دراسة (شتات، 1999) و (136) في دراسة (جبري، 1993) و (657) في دراسة (سان، 1999) وذلك سيفيد الباحثة في اختيار العينة المناسبة لبحثها.

- **أدوات البحث:**

أما فيما يتعلق بأدوات البحث التي تم استخدامها من قبل الدراسات السابقة لاحظت أن عدداً منها لجأ إلى أدواتهم الخاصة بالدراسة، في حين لجأ البعض منها إلى استعمال مقاييس معدة من قبل آخرين وذلك مما سيفيد الباحثة في إعداد الأدوات المناسبة للدراسة (مقياس عادات العقل ومقياس الأداء المهني).

- **الوسائل الإحصائية:**

إن اغلب الدراسات السابقة اعتمدت في تحليل بياناتها وتفسيرها عدداً من الوسائل الإحصائية منها معامل ارتباط بيرسون والاختبار التائي وتحليل التباين الأحادي واختبار توكي للمقارنات المتعددة والارتباط الخطي البسيط واختبار مربع كاي، وذلك مما سيفيد الباحثة في أختبار وسائلها الإحصائية الخاصة بالدراسة

- **منهجية الدراسات:**

إن معظم الدراسات السابقة اتبعت المنهج الوصفي التحليلي في تحليل بياناتها وذلك مما سيساعد الباحثة في اختيار المنهج المناسب لدراستها.

- **النتائج:**

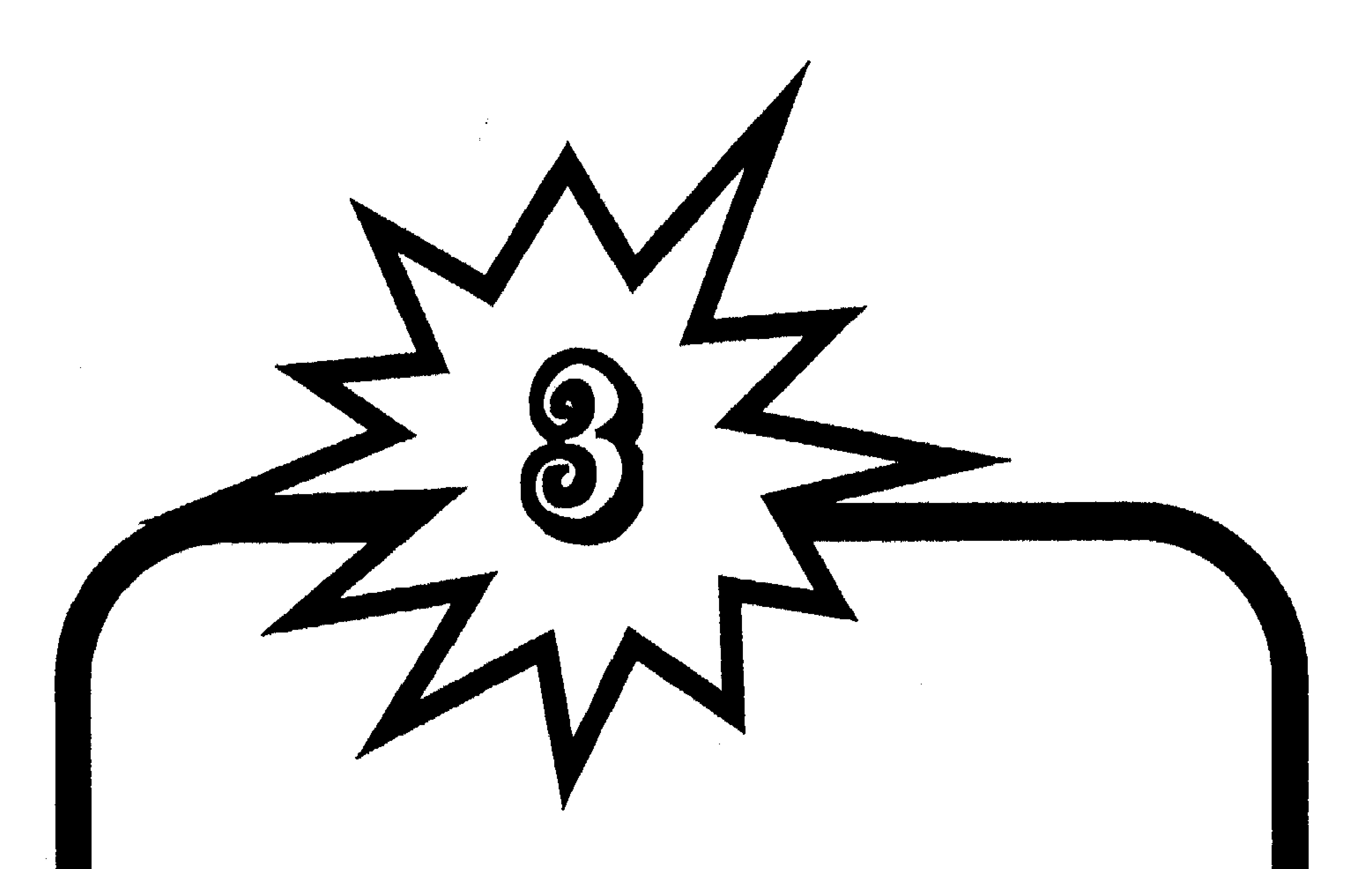
لقد أكدت اغلب الدراسات السابقة التي توصلت اليها إلى نتائج ايجابية فيما يتعلق بعادات العقل لدى عينة دراستهم كما في دراسة (اللقماني، 2012) و (فيندرسون، 2010) و (فيرنر وجوادرييل، 2010).

في حين توصلت دراسات أخرى إلى تباين وفروق في مستوى عادات العقل كما في دراسة (ويللر، 2010) و (لورنز، 2009) و (روبرت وروجر، 2009) و (ليتي وميندوزاوبورسيس، 2007) و (فراجرسون، 2006) وأما النتائج المتعلقة بالأداء المهني، فأشارت النتائج إلى ارتفاع مستوى الأداء المهني لدى عينة الدراسة كما في دراسة (حسب الله، 2000) و (شتات، 1999) و (جبري، 1993).

في حين أشارت دراسات أخرى إلى انخفاض الأداء المهني كما في دراسة (سان، 1999) و (دي، 1997)، من كل ذلك فقد استفادت الباحثة من الدراسات السابقة في:

- بلورة متغيرات البحث الحالي.
- عدم اتفاق الدراسات السابقة في نتائجها، فتح نافذة البحث أمام الباحثة، ودعم حجة الباحثة لاختيار موضوع البحث، وبذلك سيشكل البحث الحالي إضافة علمية جديدة يضاف إلى البحوث السابقة.
- استفادت الباحثة من الدراسات السابقة في أعداد أداتها.
- يقدم هذا البحث أضافه جديدة للمعرفة العلمية باستخدام مقياس عادات العقل وعلاقته بمستوى الأداء المهني لدى معلمات رياض الأطفال.

- أن تباين اهداف الدراسات السابقة ومتغيراتها أسهم في تحديد أهداف الدراسة الحالية، وتحديد بعض المؤشرات لمتغيرات عادات العقل والأداء المهني.
- الاطلاع على عينات الدراسات وطرائق سحبها للعينات وتحديد مستوياتها ساعد الباحثة في رسم أطار عام على الصعيد المنهجي والتطبيقي الذي أجرتهُ الباحثة فيما يتعلق بتحديد المجتمع واختيار العينة.
- الاطلاع على طرائق تحليل البيانات إحصائياً ساعد على استعمال الوسائل الإحصائية الاكثر ملائمة في تحقيق أهداف الدراسة الحالية.
- الاطلاع على نتائج الدراسات السابقة قد ساعد الباحثة على أجراء المقارنة بين تلك النتائج ونتائج البحث.



منهجية البحث وإجراءاته

- مجتمع البحث
- عينة البحث
- أداتا البحث
- التطبيق النهائي
- الوسائل الإحصائية

الفصل الثالث

منهجية البحث وإجراءاته

تضمن في هذا الفصل تحديد المنهج المستعمل في البحث الحالي وإجراءاته من حيث تحديد مجتمع البحث واختيار العينة والأدوات فضلاً عن تحديد الوسائل الاحصائية التي استعملت في هذا المجال.

أولاً: منهجية البحث:

يستهدف البحث الحالي وصفا لعادات العقل وعلاقتها بمستوى الأداء المهني لدى معلمات رياض الأطفال، لذا فقد اعتمدت الباحثة المنهج الوصفي الذي يسعى إلى تحديد الوضع الحالي للظاهرة المدروسة، ومن ثم وصفها، وبالنتيجة فهو يعتمد على دراسة الظاهرة على ما علية في الواقع ويهتم بوصفها وصفا دقيقا (ملحم، 324: 2000) ،وبما أن هدف البحث تقصي العلاقة بين متغيري عادات العقل والأداء المهني، لذا اعتمدت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي منهجا لها والذي يمثل احد أنواع المنهج الوصفي ويمثل هذا النوع من الدراسات مستوى متقدما من الدراسات الوصفية.

(عريفج واخرون ،114: 1999)

وتؤكد الدراسات العلائقية على معرفة حجم العلاقات ونوعها بين البيانات، أي إلى أي حد ترتبط متغيرات الظاهرة المدروسة بعضها ببعض، أجزئي ارتباطهما، أم كلي، سالب أم موجب.

(داود وعبد الرحمن ،159: 1990 – 178)

ثانياً: إجراءات البحث:

- **مجتمع البحث:**

يقصد بالمجتمع (Population) المجموعة الكلية (Universal) ذات العناصر التي يسعى الباحث إلى أن يعمم عليها النتائج ذات العلاقة بالمشكلة (عودة ومكاوي، 159: 1992). ويتكون مجتمع البحث الحالي من معلمات رياض الأطفال في مدينة بغداد/ الرصافة (الاولى والثانية) للعام الدراسي 2013/2012 البالغ عددهن (914) معلمة بواقع (455) معلمة وبنسبة (50٪) من مديرية تربية الرصافة الاولى و(459) معلمة وبنسبة (50٪) من مديرية تربية الرصافة الثانية، يتوزعنّ على (74) روضة والجدول (2) يوضح ذلك.

جدول (2): أعداد الرياض وأعداد معلمات رياض الأطفال في مديرية تربية الرصافة الأولى والثانية للعام الدراسي (2012 – 2013)

المديرية	عدد المعلمات	عدد الرياض(*)
الرصافة الأولى	455	28
الرصافة الثانية	459	46
المجموع	914	74

(*) تم الحصول على بيانات مجتمع البحث من المديرية العامة للإحصاء التربوي في وزارة التربية للعام الدراسي 2013/2012

- **عينة البحث:**

يقصد بالعينة وحدات من المجتمع يختارها الباحث بطريقة عشوائية لأجراء دراسته عليها وفق قواعد خاصة لكي تمثل المجتمع تمثيلاً صحيحاً (داود وعبد الرحمن ،67: 1990) وتحقيقاً لأهداف البحث في تقصي متغيرات عادات العقل وعلاقته بمستوى الأداء المهني لدى معلمات رياض الأطفال، لذا قامت الباحثة باختيار عينة لبحثها وكما يلي:

أ. عينة بناء المقاييس (عينة التحليل الإحصائي):

اختيرت عينة الرياض والمعلمات بالطريقة العشوائية وتضمنت(40) روضة بواقع (20) روضة من كل مديرية تربية الرصافة (الاولى، والثانية) وشملت عينة بناء مقياس عادات العقل والتحليل الاحصائي (320) معلمة وبواقع (160) معلمة من كل مديرية تربية الرصافة (الاولى،الثانية) و(280) معلمة لمقياس الأداء المهني وبواقع (140) معلمة من كل مديرية تربية الرصافة (الاولى ،الثانية)، ملحق (1) والجدول (3) يوضح ذلك.

الجدول (3): عدد رياض الأطفال واعداد المعلمات (عينة المقياس):

ت	رياض الأطفال الرصافة الأولى	عدد المعلمات		ت	رياض الأطفال الرصافة الثانية	عدد المعلمات	
		عادات العقل	الأداء المهني			عادات العقل	الأداء المهني
1	روضة الجمهورية	8	7	21	روضة البراعم	8	7
2	روضة نازك الملائكة	8	7	22	روضة الفارس	8	7
3	روضة الصفا	8	7	23	روضة النسور	8	7
4	روضة النسرين	8	7	24	روضة النرجس	8	7
5	روضة الرياحين	8	7	25	روضة العسل	8	7
6	روضة الأفراح	8	7	26	روضة الشموس	8	7

ت	رياض الأطفال الرصافة الأولى	عدد المعلمات		ت	رياض الأطفال الرصافة الثانية	عدد المعلمات	
		عادات العقل	الأداء المهني			عادات العقل	الأداء المهني
7	روضة بغداد	8	7	27	روضة المقدام	8	7
8	روضة السندباد	8	7	28	روضة الجنائن المعلقة	8	7
9	روضة السندس	8	7	29	روضة نسمة الصباح	8.	7
10	روضة الشعب	8	7	30	روضة البهجة	8	7
11	روضة البيضاء	8	7	31	روضة الحكمة	8	7
12	روضة هيلة	8	7	32	روضة الورود	8	7
13	روضة أم الربيعين	8	7	33	روضة المروج	8	7
14	روضة الأريج	8	7	34	روضة احباب الرحمن	8	7
15	روضة مايس	8	7	35	روضة السنابل	8	7
16	روضة الخلود	8	7	36	روضة الزنبق	8	7
17	روضة قطر الندى	8	7	37	روضة اليرموك	8	7
18	روضة العندليب	8	7	38	روضة البسمة	8	7
19	روضة الألحان	8	7	39	روضة الياسمين	8	7
20	روضة الاعظمية	8	7	40	روضة النسائم	8	7
المجموع		180	140	المجموع		160	140

ب. عينة التطبيق النهائي

اختيرت عينة الرياض بالطريقة العشوائية وتضمنت الخطوات التالية:

- **تم اختيار(20) روضة عشوائياً من جميع رياض اطفال المديرية العامة لتربية الرصافة (الأولى والثانية) وبواقع (10) رياض من كل مديرية.**

- تم اختيار (100) معلمة عشوائياً، وبواقع (5) معلمات من كل روضة، وبذلك بلغ عدد افراد العينة (100) معلمة في الرياض العشرون، وبواقع (50) معلمة من مديرية تربية الرصافة الأولى و(50) معلمة من مديرية تربية الرصافة الثانية والجدول (4) يوضح ذلك.

الجدول (4) عدد رياض الاطفال واعداد المعلمات (التطبيق النهائي):

ت	رياض الأطفال الرصافة الأولى	عدد المعلمات	ت	رياض الأطفال الرصافة الثانية	عدد المعلمات
1	روضة أي نور	5	11	روضة الرحيم	5
2	روضة القداح	5	12	روضة اطفال العراق	5
3	روضة البشائر	5	13	روضة طيور الجنة	5
4	روضة الأريج	5	14	روضة الاحلام	5
5	روضة البنفسج	5	15	روضة العبير	5
6	روضة البيت العربي	5	16	روضة الأيمان	5
7	روضة مايس	5	17	روضة الشقائق	5
8	روضة النسرين	5	18	روضة أشتي	5
9	روضة الشعب	5	19	روضة الاقحوان	5
10	روضة الصفا	5	20	روضة الزهور	5
المجموع		50	المجموع		50

ثالثاً: ادوات البحث:

تحقيقا لأهداف البحث اعتمدت الباحثة على اداتين لقياس متغيرات البحث وعلى النحو الاتي:

اولاً: مقياس عادات العقل:

اجراءات بناء المقياس:

أن التخطيط للمقياس يعد جزءاً من التخطيط للبحث بصورة عامة(الجابري، 2011: 174)، لذلك توجد هناك خطوات علمية محددة لبناء المقاييس ومنها مقاييس الشخصية التي ينبغي أن تبدأ بتحديد المنطلقات النظرية التي يستند إليها الباحث في بناء المقياس، إذ يشير المختصون في القياس النفسي إلى ضرورة تحديد المفاهيم البنائية والمنطلقات النظرية التي يعتمد عليها الباحث في بناء المقياس قبل البدء بالخطوات العملية لبنائه (Cronbach,1970: 404)، وهذه الخطوات هي:

1. المنطلقات النظرية والمنهجية لبناء المقياس:

من خلال ما عرض في الإطار النظري والدراسات السابقة للبحث الحالي، فقد تم تحديد المنطلقات النظرية والمنهجية التي تستند إليها الباحثة في بناء المقياس، لأنها تعطي رؤيا واضحة تنطلق منها الباحثة للتحقق من إجراءات بناء المقياس وعليه حددت الباحثة المنطلقات النظرية الآتية:

أ. اعتماد الباحثة على نظرية كوستا وكاليك في تحديد مفهوم عادات العقل النظرية التي تستند إليها الباحث في بناء المقياس، إذ يشير المختصون في القياس النفسي إلى ضرورة تحديد المفاهيم البنائية والمنطلقات النظرية التي يعتمد عليها الباحث في بناء المقياس قبل البدء بالخطوات العملية لبنائه.

(Cronbach,1970: 40)

ب. وبناء على ذلك فان الإطار النظري الذي تنطلق منه الباحثة هو الذي يحدد تلك المفاهيم، كما يحدد طبيعة المنهج المعتمد في بناء المقياس، حيث توجد ثلاثة مناهج اساسية، يمكن الاعتماد عليها في بناء المقاييسهي:

- المنهج العقلي أو المنطقي: ويعتمد هذا المنهج على وجهة نظر معينة في الشخصية.
- المنهج الخبراتي: يعتمد على الحقائق والبيانات المستمدة من خبرة واضع المقياس أو غيرهمن المختصين في مجال موضع القياس.
- المنهج التجريبي: يعتمد المنهج التجريبي على ملاحظة اساليب السلوك وقياسها فيمواقف معينة ومحددة إلى درجة كبيرة يتم اعدادها مسبقاً.

(الكبيسي،47: 1987 – 49)

وقد اعتمدت الباحثة المنهج الخبراتيوالعقلي أو المنطقي في بناء المقياس الحالي وذلك تعزيزاً للاطار النظري حيث تم تحديد المجالات الرئيسية من خلال الاطلاع على المقاييس التي تناولت عادات العقل والتي تباينت في ابعادها وفي ضوء التعريف الذي تبنته الباحثة لمفهوم عادات العقل والاطلاع على الادبيات والدراسات السابقة والمقاييس ضمن هذا المجال.

2. تحديد مفهوم عادات العقل ومجالاته:

بعد أن حددت الباحثة مفهوم عادات العقل كما سبق ذكره في تحديد المصطلحات إما المجالات فقد حددت لهذا المفهوم بالاستناد إلى الاطار النظري للبحث الحالي وعددها (16) مجالاً وهي:

1. المثابرة: هي التمسك بالمهمة حتى لو كنت تريد الاستسلام.
2. التحكم في التهور: هو التفكير قبل الفعل.

3. الاصغاء بتفهم وتعاطف: هي قدرة الفرد على الاصغاء للأخرين واحترام افكارهم والتجارب معهم بصورة سليمة.
4. التفكير بمرونة: هي القدرة على استعمال طرق غير تقليدية في حل المشكلة ومواجهة التحديات.
5. التفكير حول التفكير: هو القدرة على معرفة حدود ما يعرف وما لا يعرف فنصبح بذلك أكثر إدراكاً لأفعالنا وتأثيرها في الآخرين وفي البيئة.
6. الكفاح من أجل الدقة: هو العمل من أجل الكمال والأناقة والحرفية.
7. التساؤل وطرح المشكلات: هو القدرة على طرح اسئلة واحتمالات جديدة أو التمعن في مشكلات قديمة فهو يتطلب خيالاً خلاقاً أو يشير بتقدم حقيقي في المهارات العقلية.
8. تطبيق المعارف السابقة على اوضاع جديدة: هو القدرة على معرفة استخلاص المعنى من تجربة ما والسير قدماً، ومن ثم تطبيقه على وضع جديد والربط بين فكرتين مختلفتين.
9. التفكير والتواصل بوضوح ودقة: هي قدرة الفرد على توصيل ما يريد بدقة سواء كان ذلك كتابياً أم شفوياً مستخدماً لغة دقيقة في وصف الأعمال وتحديد الصفات الرئيسية وتمييز التشابه والاختلاف، والقدرة على صنع قرارات أكثر شمولية والدقة حيال الافعال والقدرة على استخدام مصطلحات محددة والبعد عن الافراط في التعميم ودعم الفرضيات ببيانات مقبولة من خلال الأقوال والأفعال الدالة.
10. جمع البيانات باستخدام جميع الحواس: هي القدرة على استخدام اكبر قدرممكن من الحواس (السمع، البصر، الشم، الذوق، اللمس) وأن الأفراد الذين يتمتعون بمسارات حسية مفتوحة ويقظة وحادة يستوعبون معلومات من البيئة أكثر مما يستوعب ذو المسارات الذابلة.
11. التصور والابتكار والتجديد: هو القدرة على توسيع الحدود المدركة وإعطاء تصور للمشكلات بطريقة مختلفة من خلال التفحص من عدة زوايا.

12. الاستجابة بدهشة ورهبة: هي الاستمتاع بالمواقف والتجارب التي يكتنفها الغموض والابهام.
13. الاقدام على مخاطر مسؤولة: هي القدرة على كشف الغموض الذي يحيط بالمشكلة ما.
14. أيجاد الدعابة: هي القدرة على تقديم نماذج من السلوكيات التي تدعوا إلى السرور والمتعة والضحك من خلال التعلم من حالات المفارقات والثغرات.
15. التفكير التبادلي: هي القدرة على العمل ضمن مجموعات مع القدرة على تبرير الافكار واختيار مدى صلاحية استراتيجيات الحلول والتفاعل والتعاون مع المجموعة.
16. الاستعداد الدائم للتعلم المستمر: هو القدرة على التعلم المستمر وامتلاك الثقة وحب الاستطلاع والبحث المتواصل للحصول على أفضل الطرق من أجل النمو والتعلم وتحسين الذات.

3. صياغة الفقرات:

لغرض صياغة فقرات مقياس عادات العقل قامت الباحثة بالاطلاع على ما تيسرلها من الأدبيات والأطر النظرية ذات العلاقة بعادات العقل وكما يلي:

- نظرية كوستا وكاليك لعادات العقل.(Costa&Kallick ,2000: 300).
- مقياس العتابي (2010): يتكون هذا المقياس من (55) فقرة وامام كل فقرة (4) بدائل (موافق جدا، موافق إلى حد ما، غير موافق إلى حد ما، غير موافق على الاطلاق).

(العتابي،48: 2010)

- مقياس حمد (2011): يتكون هذا المقياس من (52) فقرة وامام كل فقرة (5) بدائل (موافق جداً، موافق،موافق إلى حد ما، غير موافق، غير موافق مطلقاً).

(حمد،144: 2011 – 145)

- مقياس الجفري (2012): يتكون هذا المقياس من (32) فقرة وأمام كل فقرة (3) بدائل (دائماً، أحياناً، نادراً).

(الجفري ،2012 :150 – 151)

- مقياس العتيبي (2013): يتكون هذا المقياس من (54) فقرة وأمام كل فقرة (5) بدائل (بدرجة كبيرة جداً، بدرجة كبيرة، بدرجة متوسط، بدرجة قليلة، بدرجة معدومة).

(العتيبي ،2013 :230)

- مقياس عبد الوهاب والوليلي (2011): يتكون هذا المقياس من (50) فقرة وامام كل فقرة ثلاثة بدائل (موافق جداً، غير موافق).

(عبد الوهاب والوليلي ،2011 :291)

وبناء على ذلك واتساقا مع الإطار النظري الذي اعتمدته الباحثة في دراسة هذا المتغير، وبالاستعانة بالأدبيات والدراسات السابقة قامت الباحثة بأعداد (74) فقرة موزعة على (16) مجالاًبواقع (4) فقرات للمثابرة و(4) فقرات للتحكم بالتهور و(4) للإصغاء بتفهم وتعاطف و(4) فقرات للتفكير بمرونة و(5) فقرات للتفكير حول التفكير و(5) فقرات للكفاح من أجل الدقة و(6) فقرات للتساؤل وطرح المشكلات و(5) فقرات لتطبيق المعارف الماضية على مواقف جديدة و(5) فقرات للتفكير والتواصل بوضوح ودقة و(4) فقرات لجمع البيانات باستخدام الحواس و(6) فقرات للتصور والابتكار والتجديد و(4) فقرات للاستجابة بدهشة ورهبة و(4) فقرات للأقدام على مخاطر مسؤولة و(5) فقرات لإيجاد الدعابة و(5) فقرات للتفكير التبادلي و(4) فقرات للاستعداد الدائم للتعلم ،ملحق (3) وكان الغرض من صياغة هذا العدد من الفقرات تعويضاً للفقرات التي يتم استبعادها من قبل الخبراء وهذا ما أكد عليه (عبد الرحمن ،1998) اذ يشير بعض المختصين في القياس النفسي إلى ضرورة أن يكون عدد الفقرات التي تعد في بداية بناء المقياس

أكثر من العدد المطلوب في الصياغة النهائية لاحتمالات استبعاد بعض الفقرات عند تحليلها كي يبقى منها ما يغطي السمة المراد قياسها.

4. صلاحية فقرات مقياس عادات العقل:

يتطلب هذا الإجراء الحصول على توافق مجموعة من المحكمين حول صلاحية المقياس، وعرضت فقرات مقياس عادات العقل على مجموعة من المختصين في القياس والتقويم وعلم النفس ملحق (2) وقد ابدو رايهم حول صلاحية الفقرات من حيث:

- صلاحية كل فقرة من فقرات المقياس.
- وضوح التعليمات.
- إجراء التعديلات بالحذف والإضافة.

وفي ضوء اراء المحكمين عن المقياس ملحق (3) تم قبول الفقرات التي حصلت على نسبة اتفاق 80٪ فاكثر وحذفت (10) فقرات لم تحصل على نسبة اتفاق وهي: (19،26،28،32،33،42،47،50،65،69) كما في الجدول (5)

الجدول (5) الفقرات الصالحة التي حصلت على نسبة 80٪ فأكثر:

أرقام الفقرات	عدد المحكمين	الموافقين	النسبة المئوية
1 – 2 – 7 – 8 – 15 – 16 – 20 – 21 – 29 – 30 – 36 – 37 – 38 – 45 – 46 – 56 – 58 – 60 – 63 – 64 – 70 – 71	10	10	٪100
3 – 6 – 9 – 10 – 11 – 17 – 22 – 23 – 24 – 27 – 31 – 35 – 39 – 43 – 44 – 48 – 49 – 54 – 55 – 57 – 61 – 62 – 73 – 74	10	9	٪90
4 – 5 – 12 – 13 – 14 – 18 – 25 – 34 – 40 – 41 – 51 – 52 – 53 – 59 – 66 – 67 – 68 – 72	10	8	٪80

5. اعداد تعليمات المقياس:

وضعت الباحثة تعليمات الاجابة عن مقياس عادات العقل في ضوء الاعتبارات الآتية:

- صياغة لغوية بسيطة، واضحة مباشرة.
- التأكيد على الدقة في اختيار المستجيب لبديل الاستجابة المناسبة ازاء كل فقرة من فقرات المقياس.
- عدم الافصاح فيها عن الغرض الحقيقي للمقياس وذلك للتغلب على مشكلة المرغوبة الاجتماعية، أي تزيف الإجابة على نحو يجعل الافراد يظهرون انفسهم بصورة مقبولة اجتماعيا.
- تم التأكيد على أن هذه الإجاباتلأغراض البحث العلمي فقط وسوف لن يطلع عليها احد سوى الباحثة، وانه لا توجد هناك حاجة لذكر المستجيبة لأسمها.

6. التطبيق الاستطلاعي للمقياس:

كان الهدف من هذا التطبيق هو التعرف على الأتي:

- مدى وضوح تعليمات المقياس.
- مدى وضوح الفقرات من حيث الصياغة والمعنى.
- حساب الوقت المستغرق في الإجابة عن المقياس.

ولتحقيق هذا الهدف قامت الباحثة بتطبيق المقياس على عينة قوامها (20) معلمة من روضتي (أي نور، ونازك الملائكة) من بين رياض الاطفال الحكومية التابعة لمديرية تربية الرصافة الأولى، وروضة (الشموس والعبير) من بين رياض الأطفال الحكومية التابعة لمديرية تربية الرصافة الثانية في مدينة بغداد عشوائياً، وبواقع (5) معلمات من كل روضة وقد تبين أن فقرات المقياس وتعليماته كانت

واضحة ومفهومة وان الوقت المستغرق تراوح ما بين (8 – 10) دقيقة وبمتوسط قدره (9) دقيقة تقريباً.

7. **تصحيح المقياس:**

يقصد بتصحيح المقياس هو الحصول على الدرجة الكلية لكل فرد من افراد العينة التي تمثل استجاباته على كل فقرة من فقرات المقياس وقد اعتمد التدرج الخماسي وتعطي لبدائله الدرجات على النحو الأتي:

- تنطبق تماماً (5) درجات.
- تنطبق غالباً(4) درجات.
- تنطبق احياناً (3) درجات.
- تنطبق نادراً(2) درجات.
- لا تنطبق ابداً (1) درجات.

8. **التحليل الإحصائي لفقرات مقياس عادات العقل:**

أ. **القوة التمييزية:**

أن الهدف من تحليل الفقرات هو الحصول على بيانات يتم عن طريقها حساب القوة التميزية لفقرات المقياس وتوضح القوة التميزية للفقرات مدى قدرتها على التمييز بين الأفراد المتميزين في الصفة التي يقيسها المقياس، وبين الأفراد الضعاف في تلك الصفة، ومن ثم فهي تعمل على ابقاء الفقرات الجيدة في المقياس

(Ebel,1972: 392)

وتحتاج عملية تحليل الفقرات إلى عينة يتناسب حجمها مع عدد الفقرات المراد تحليلها ويشير ننلي (Nunnaly,1970) إلى أن الحد الأدنى المسموح به هو خمس افراد لكل فقرة.

(Nunnaly,1970: 215)

وحسب مقياس عادات العقل لدى معلمات رياض الأطفال المتكون من (64) فقرة، فقد اختيرت عينة متكونة من (320) معلمة وبهذا تكون نسبة عدد افراد عينة التحليل إلى الفقرات هي (1: 5) ولغرض ايجاد القوة التمييزية فقد اتخذت الخطوات الأتية:

- طبق المقياس على عينة بلغت (320) معلمة (عينة بناء المقياس).
- رتبت الدرجات التي حصل عليها افراد العينة تنازلياً من أعلى درجة إلى أوطأ درجة.
- تم تعيين الـ(27٪) من الاستمارات الحاصلة على أعلى الدرجات (المجموعة العليا) والـ(27٪) من الاستمارات الحاصلة على أوطأ درجة (المجموعة الدنيا).
- حسب عينة البحث فان عدد افراد العينة (320) معلمة فقد بلغت نسبة الـ(27٪) في كل مجموعة (86) معلمة للمجموعتين العليا والدنيا ولذلك تكون لدينا مجموعتان بأكبر حجم ممكن وأقصى تباين.(Mehrens&Lehman,1973)
- أن اتخاذ مثل هذا الأجراء يعد من أكثر التقسيمات تميزا لمستويات الضعف والامتياز وتعتمد على تقسيم الدرجات على طرفين علوي وسفلي، بحيث يتألف القسم العلوي من الدرجات التي تكون نسبة (27٪) من الطرف الممتاز ويقابلها النسبة نفسها من الطرف الضعيف.(السيد 538: 1971)
- تم حساب المتوسط الحسابي والتباين لكل مجموعة على حده ولكل فقرة من فقرات المقياس واستخدم الاختبار التائي لعينتين مستقلتين (T – Test) وبدرجة حرية (170) وبمستوى دلالة (0.05)، فتبين أن جميع فقرات المقياس مميزة لان القيم المحسوبة كانت أعلى من القيم التائية الجدولية (1.96)، ملحق (4) والجدول (6) يوضح ذلك.

الجدول (6): القيم التميزية لفقرات مقياس عادات العقل بأسلوب المجموعتين المتطرفتين والقيم التائية:

ت	الدرجات العليا		الدرجات الدنيا		القيم التائية
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	
1	4.976	0.152	2.965	0.774	23.659
2	4.988	0.108	3.534	0.730	18.247
3	4.976	0.152	3.627	0.652	18.697
4	4.953	0.212	3.686	0.618	17.977
5	4.953	0.212	3.826	0.513	18.841
6	4.872	0.335	3.477	0.681	17.035
7	4.953	0.211	3.825	0.513	18.841
8	4.872	0.335	3.476	0.681	17.035
9	4.965	0.184	3.593	0.639	19.118
10	4.930	0.256	3.639	0.684	16.377
11	4.918	0.275	3.604	0.691	16.389
12	4.902	0.292	3.744	0.535	17.678
13	4.965	0.184	3.430	0.819	16.945
14	4.988	0.107	3.348	0.823	18.324
15	4.953	0.211	3.639	0.592	19.369
16	4.907	0.292	3.593	0.207	17.760
17	4.977	0.152	3.686	0.618	18.794
18	4.895	0.307	3.662	0.643	16.019
19	4.988	0.107	3.651	0.716	17.134
20	4.977	0.152	3.639	0.649	18.601
21	4.953	0.212	3.639	0.667	17.409
22	4.942	0.235	3.639	0.592	18.947
23	4.907	0.292	3.628	0.669	16.239
24	4.953	0.212	3.593	0.601	19.783
25	4.895	0.308	3.558	0.661	16.993
26	4.988	0.107	3.697	0.633	18.619
27	4.965	0.184	3.627	0.614	19.328
28	4.976	0.152	3.616	0.535	22.685

ت	الدرجات العليا		الدرجات الدنيا		القيم التائية
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	
29	4.941	0.235	3.482	0.701	18.304
30	4.791	0.409	3.488	0.646	15.791
31	4.988	0.108	3.500	0.664	20.512
32	4.976	0.152	3.546	0.680	19.035
33	4.895	0.308	3.616	0.635	16.796
34	4.919	0.275	3.383	0.824	16.306
35	4.861	0.349	3.419	0.874	14.211
36	4.895	0.308	3.512	0.763	15.595
37	4.965	0.185	3.605	0.756	16.216
38	4.988	0.108	3.558	0.761	17.259
39	4.977	0.152	3.423	0.762	18.540
40	4.965	0.185	3.407	0.788	17.858
41	4.907	0.292	3.452	0.645	19.047
42	4.977	0.152	3.349	0.851	17.468
43	4.977	0.152	3.465	0.793	17.372
44	4.907	0.292	3.454	0.730	17.140
45	4.884	0.322	3.419	0.759	16.481
46	4.884	0.322	3.500	0.699	16.675
47	4.919	0.275	3.384	0.564	15.825
48	4.791	0.409	3.279	0.849	14.871
49	4.791	0.409	3.221	0.873	15.097
50	4.872	0.336	3.535	0.698	16.011
51	4.872	0.336	3.256	0.799	17.278
52	4.849	0.360	3.291	0.893	15.010
53	4.919	0.275	3.174	0.883	17.476
54	4.919	0.275	3.233	0.916	16.345
55	4.639	0.483	2.616	0.076	15.914
56	4.977	0.152	3.326	0.818	18.404
57	4.397	0.664	2.781	0.215	10.917
58	4.837	0.371	3.186	0.901	15.711
59	4.907	0.292	3.279	0.916	15.703

ت	الدرجات العليا		الدرجات الدنيا		القيم التائية
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	
60	4.930	0.256	3.244	0.945	15.973
61	4.954	0.212	3.512	0.732	17.557
62	4.872	0.336	3.569	0.712	15.342
63	4.942	0.235	3.395	0.771	17.786
64	4.907	0.292	3.139	0.869	17.861

ب. علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس:

تعتمد هذه الطريقة في استخراج الاتساق الداخلي للفقرة على العلاقة الارتباطية بين درجات كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس (Nunnlly,1978: 262)، وهي تتميز عن الطريقة الأولى من حيث أنها تكشف عن مدى تجانس فقرات المقياس، فكل فقرة تقيس البعد السلوكي نفسه الذي يقيسه المقياس فتعطي بذلك مؤشرا على أن كل فقرة من فقرات المقياس انما تسير في المسار نفسه الذي يسير فيه المقياس كلة بجميع فقراته (Allen&Yen,1979: 129)،وقد تم استخدام معامل ارتباط بيرسون (Person Correlation Conefficient) لايجاد العلاقة الارتباطية بين درجات كل فقرة مع الدرجة الكلية للمقياس، وقد كانت نتائج التحليل بالطريقة الثانية متفقة مع نتائج التحليل بالطريقة الأولى، اذ أشارت إلى أنجميع معاملات الارتباط لفقرات مقياس عادات العقل كانت ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) والجدول (7) يوضح ذلك.

الجدول (7): معامل الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية لمقياس عادات العقل:

رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط
1	0.358	33	0.536
2	0.419	34	0.552
3	0.493	35	0.553
4	0.479	36	0.509
5	0.399	37	0.602
6	0.478	38	0.506
7	0.488	39	0.594
8	0.480	40	0.574
9	0.387	41	0.504
10	0.487	42	0.538
11	0.419	43	0.472
12	0.304	44	0.493
13	0.496	45	0.450
14	0.553	46	0.324
15	0.451	47	0.321
16	0.474	48	0.480
17	0.493	49	0.497
18	0.550	50	0.490
19	0.547	51	0.536
20	0.489	52	0.520
21	0.460	53	0.347
22	0.545	54	0.515
23	0.488	55	0.431
24	0.473	56	0.342
25	0.525	57	0.425
26	0.536	58	0.447
27	0.424	59	0.459
28	0.489	60	0.448
29	0.569	61	0.421
30	0.547	62	0.410
31	0.572	63	0.337
32	0.511	64	0.252

ر= (0.113) عند مستوى دلالة (0.05)

ر= (0.148) عند مستوى دلالة (0.01)

ج. علاقة درجة المجال بالدرجة الكلية للمقياس

وجدت العلاقة الارتباطية بين درجات الإفراد لكل مجال من المجالات (16) الرئيسية ودرجاتهم الكلية على المقياس، وأوضحت القيمة الجدولية (0.113) لمعامل الارتباط دلالة القيم الارتباطية لتلك المجالات عند مستوى الدلالة (0,05) ودرجة الحرية (170) والجدول (8) يوضح ذلك

الجدول (8): قيم معامل الارتباطبين درجة المجال والدرجة الكلية للمستجيب على مقياس عادات العقل:

ت	المجال	معامل الارتباط
1	المثابرة	0.564
2	التحكم في التهور	0.612
3	الاصغاء بتفهم وتعاطف	0.523
4	التفكير بمرونة	0.614
5	التفكير حول التفكير	0.663
6	الكفاح من أجل الدقة	0.642
7	التساؤل وطرح المشكلات	0.658
8	تطبيق المعارف السابقة على اوضاع جديدة	0.710
9	التفكير والتواصل بوضوح ودقة	0.642
10	جمع البيانات باستخدام جميع الحواس	0.674
11	التصور والابتكار والتجديد	0.628
12	الاستجابة بدهشة ورهبة	0.521
13	الاقدام على مخاطر مسؤولة	0.617
14	ايجاد الدعابة	0.523
15	التفكير التبادلي	0.569
16	الاستعداد الدائم للتعلم المستمر	0.471

ر=0.113 عند مستوى دلالة 0.05

ر=0.148 عند مستوى دلالة 0.01

9. مؤشرات صدق وثبات مقياس عادات العقل:

لقد أورد المختصون في القياس النفسي صفات عديدة للاختبار والمقياس الجيد، فمنهم من اكد ضرورة التحقق من بعض الخصائص القياسية للمقياس مثل الصدق والثبات، مهما كان الغرض من استخدامه (علام،209: 1986)، لذلك تحققت الباحثة من هذه الخصائص للمقياس على النحو الآتي:

اولاً: الصدق:

يُعّد الصدق من الخصائص المهمة التي يجب الاهتمام بها في بناء الاختبار فعندما يريد الباحث تصميم اختبار معين فلا بد أن تكون هنالك ظاهرة سلوكية معينة يقيسها الاختبار ويعرف الصدق على أنه قياس الاختبار فعلا وحقيقة ما وضع لقياسه (الجلبي،84: 2005) ومن أنواع الصدق:

- **الصدق الظاهري:**

ويعني البحث عما يبدو أن المقياس يقيسه وهو المظهر العامللاختبار أو الصورة الخارجية له من حيث نوع المفردات ومدى صياغتها ومدى وضوح تعليمات الاختبار ومدى دقتها ودرجة ما تتمتع به من موضوعية ودقة تحديد الزمن المناسب للمقياس (الجلبي، 92: 2005)، وقد قامت الباحثة بإيجاد هذا النوع من الصدق من خلال عرض المقياس على مجموعة من الخبراء والمختصين في القياس وعلم النفس وقد أخذت بآرائهم ومقترحاتهم حول صلاحية الفقرات في مقياس عادات العقل وملحق (2) يوضح ذلك.

- **صدق البناء:**

يقصد به تحليل درجات المقياس استنادا إلى البناء النفسي للظاهرة المراد قياسها أو في ضوء مفهوم نفسي معين (Stanley&Hop Kins,1972: 111) وهو المدى الذي يمكن أن يقرر بموجبة أن الاختبار يقيس خاصية معينة (Anstasi,1976: 151) وقد تحقق ذلك عن طريق بعض مؤشرات صدق البناء مثل القوة التميزية للفقرات ومعاملات الارتباط بالدرجة الكلية للمقياس وقد تحققت الباحثة من هذه المؤشرات عند معالجة البيانات إحصائياً.

ثانياً: الثبات:

يعرف الثبات بانه الاتساق بين النتائج ويعد الاختبار ثابتا اذا حصلنا منه على النتائج نفسها لدى اعادة تطبيقه على الافراد نفسهم وفي ظل الظروف نفسها (إبراهيم ،42: 2000)، وقد تم استخراج الثبات لمقياس عادات العقل بثلاث طرق هي:

- **طريقة أعادة الاختبار Test – Re – test Mothod:**

هو على الباحث أن يطبق الاختبار نفسه على المبحوثين مرتين متتاليتين والفارق بينهما لا يقل عن أسبوع ولا يزيد عن شهر، بحيث يكون التطبيق موائماً الظروف بقدر الإمكان (صابر،166: 2002)، ولحساب الثبات بهذه الطريقة تم تطبيق مقياس عادات العقل على عينة من معلمات رياض الأطفال بلغ عددها (50) معلمة وبواقع (25) معلمة من روضة (هيلة ومايس) و(25) معلمة من روضة (الشموس والعبير) وبفاصل زمني قدرة (14) يوماً على التطبيق الأول وتحت ظروف مشابهة لظروف التطبيق الأول، قامت الباحثة بإعادة التطبيق، وتم حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات التطبيق الأول والثاني إذ بلغ معامل الثبات (0.804) درجة.

- **معامل الفا للاتساق الداخلي:**

Alfa CaefficientForInterual Consistency:

لقد أشار كل من ثورنديك وهيجن إلى أن استخراج الثبات على وفق هذه الطريقة يتوقف على الاتساق في استجابة الفرد على كل فقرة من فقرات المقياس، وهو يعتمد على الانحراف المعياري للمقياسكله والانحراف المعياري لكل فقرة على المقياس(صابر وخفاجة،116: 2002) لغرض معرفة مدى الاتساق بين فقرات المقياس قامت الباحثة باستخدام معادلة الفاكرونباخ على عينة الثبات الأنفة بالذكر، حيث بلغت قيمة معامل ثبات الفا (0.974)

- **طريقة التجزئة النصفية Half Split Method:**

إن فكرة التجزئة النصفية، تقوم على حساب الارتباط بين درجات مجموعة الثبات وعلى مجموعتين تبعاً للتصنيف الفردي والزوجي (Odd – Even) ولغرض استخراج الثبات بهذه الطريقة أخضعت استمارات عينة الثبات الأنفة الذكر للتحليل الإحصائي وذلك بتقسيم فقرات المقياس إلى نصفين (فقرات فردية وفقرات زوجية) وتم حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات نصفي المقياس فبلغ (0.706) ولما كان معامل الارتباط المستخرج بهذه الطريقة هو نصف الاختبار وليس للاختبار كله، لذا فقد جرى تصحيحه باستخدام معادلة (سبيرمان – براون) فأصبح معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية بعد التعديل (0.828) والجدول (9) يوضح ذلك.

الجدول (9) معامل الثبات لمقياس عادات العقل بطريقة (إعادة الاختبار ومعامل الفا والتجزئة النصفية):

المقياس	الثبات		
عادات العقل	أعادة الاختبار	الفا كرونباخ	التجزئة النصفية
	0.804	0.974	0.828

10. الخطأ المعياري لمقياس عادات العقل:

هو نوع خاص من الانحراف المعياري يستعمل كونه دليلا على مقدار عدم الثقة في تفسير الدرجات واتخاذ القرارات المناسبة للإفراد (تايلور،59: 1989)، وقيمة الخطاء المعياري تشير إلى انحراف معياري متوقع نتيجة لأي شخص يجري اختباره (Nunnlly,1978,206) ويفسر الخطأ المعياري في ضوء معامل ثباته، وكلما كان معامل الثبات عالياً كلما زادت ثقتنا بالدرجة التي نحصل عليها من الاختبار وقد بلغ الخطأ المعياري لمقياس عادات العقل بطريقة أعادة الاختبار ومعامل الفا كرونباخ والتجزئة النصفية (0.05، 0.007، 0.04) على التوالي والجدول (10) يوضح ذلك.

الجدول (10) الخطأ المعياري لمقياس عادات العقل:

المقياس	معامل الثبات		
	أعادة الاختبار	الفاكرونباخ	التجزئة النصفية
عادات العقل	0.05	0.007	0.04

11. وصف مقياس عادات العقل:

يتألف مقياس عادات العقل لمعلمات رياض الأطفال من (64) فقرة موزعة على (16) مجالاً وبواقع (4) فقرات لكل مجال من مجالات المقياس ويتدرج خماسي (تنطبق تماماً، تنطبق غالباً، تنطبق احياناً، تنطبق نادراً، لاتنطبق أبداً)، وكانت أعلى درجة محتملة على المقياس(320) واقل درجة محتملة هي (64) درجة والمتوسط النظري (192) درجة وملحق رقم (5) يوضح ذلك.

ثانياً: مقياس الأداء المهني:

أن عملية بناء المقياس تمر بخطوات عدة بحسب ما أورده الين وين(Allen&Yen,1979) هي:

1. التخطيط للمقياس وذلك لتحديد المجالات التي تغطيها فقراته.
2. صياغة فقرات لكل مجال.
3. تطبيق الفقرات على عينة ممثلة لمجتمع البحث.
4. أجراء تحليل الفقرات من خلال التطبيق على عينة البحث.

(Allen&Yen,1979: 118 – 119)

وفيما يلي تفصيل ذلك:

1. التخطيط للمقياس:

يؤكد كرونباخ (Cronbach,1970) ضرورة قيام الباحث بتحديد المفاهيم المعتمدة في بناء المقياس قبل البدء بإجراءات البناء.

(Cronbach,1979: 49)

وقد اعتمدت الباحثة المنهج الخبراتي في بناء المقياس الحالي وذلك تعزيز للاطار النظري حيث تم تحديد المجالات الرئيسية من خلال الاطلاع على المقاييس التي تناولت الأداء المهني والتي تباينت في ابعادها وفي ضوء التعريف الذي وضعته الباحثة لمفهوم الأداء المهني والاطلاع على الادبيات والدراسات السابقة والمقاييس ضمن هذا المجال مثل:

- **مقياس جمعيان والخوالدة (2011):**

يتكون هذا المقياس من (36) فقرة موزعة على خمسة مجالات (التخطيط،الأساليب، الوسائل والأنشطة، التقويم، البيئة التعليمية) وأمام كل فقرة خمسة بدائل (دائماً،غالباً، احياناً،نادراً،ابداً). (جمعيان والخوالدة ،751: 2011 – 757)

- **مقياس الكحلوت (2007):**

يتكون هذا المقياس من (40) فقرة موزعة على مجالين (المقومات الشخصية، المقومات المهنية) وامام كل فقرة ثلاثة بدائل.

(الكحلوت ،100: 2007)

- **مقياس السجري (2005):**

يتكون هذا المقياس من (41) فقرة وأمام كل فقرة خمسة بدائل (اؤدي العمل بدرجة كبيرة جداً، اؤدي العمل بدرجة كبيرة، اؤدي العمل بدرجة متوسطة، اؤدي العمل بدرجة قليلة، اؤدي العمل بدرجة قليلة جداً).

(السنجري ،95: 2005 – 100)

- **مقياس السلامة (2003):**

يتكون هذا المقياس من (54) فقرة موزعة على اربعة مجالات (العلاقات الاجتماعية، العلمي والمهني، الشخصية، الفني والتنظيمي) وأمام كل فقرة خمسة بدائل (موافق بقوة، موافق، محايد، معارض، معارض بقوة).

(السلامة ،159: 2003 – 160)

- **مقياس الحميدي (2010):**

يتكون هذا المقياس من (49) فقرة موزعة على ثلاثة مجالات (المهارات الفنية، المهارات السلوكية، المهارات التخطيطية) وامام كل فقرة خمسة بدائل (بدرجة عالية جداً، بدرجة عالية، بدرجة متوسطة، بدرجة منخفضة، لم يسهم نهائياً).

(الحميدي،195: 2010)

- **مقياس الزهراني (2009):**

يتكون هذا المقياس من (29) فقرة موزعة على اربعة مجالات (التخطيط والتصميم التدريسي، التدريسي بفاعلية، التقييم، المسؤوليات المهنية) وأمام كل فقرة خمسة بدائل (بدرجة عالية، اعلى من المتوسط، متوسط، اقل من المتوسط، منخفضة جداً او معدومة).

(الزهراني ،257: 2009)

- **مقياس صيام (2007):**

يتكون هذا المقياس من (53) فقرة موزعة على اربعة مجالات (التخطيط، مهارة التدريس، الإدارة الصفية، التقويم) وامام كل فقرة خمسة بدائل (كبيرة جداً، كبيرة، متوسطة، قليلة، معدومة)

(صيام ،144، 2007 – 148)

تم تحديد مجالات مقياس الأداء المهني وقد ارتأت الباحثة أن تكون هذه المجالات على درجة من السعة والشمول بحيث يمكن قدر المستطاع التعرف على مفهوم الأداء المهني من خلالها، وقد وضعت لكل مجال من المجالات تعريفا اعتمد عليه في تحديد وصياغة فقرات المجال وهذه المجالات هي:

- أولاً: المجال المهني: يتمثل في قدرة المعلمة في أداء مهماتها التعليمية؛
- ثانيا: المجال الاجتماعي: هو قدرة المعلمة في إشاعة المودة والمحبة بينها وبين الأطفال مما تحقق التفاعل الاجتماعي داخل غرفة الصف.
- ثالثا: المجال الشخصي: يتمثل في الصفات والخصائص الشخصية التي يجب أن تتسم بها في مهنة التعليم والتي تؤهلهالأدائها.
- رابعا: المجال العلمي: يتمثل في اطلاع المعلمة على الجديد من المعارف والمعلومات والمهمات التي تخص مهنتها والوقوف على مستجدات المعرفة التي تخدمها في مجال عملها.
- خامسا: المجال المهاري: هو قدرة المعلمة على امتلاكها للتذوق الفني والجمالي التي تستخدمها في أدائها المهني.

2. صياغة فقرات مجالات المقياس بصيغته الأولية:

لغرض ضمان صياغة فقرات المقياس، تم أعداد الفقرات وفق ما يعكسه الترتيب النظري لكل مجال والذي تم تحديده مسبقا، وبعد مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة، فضلاً عن تطبيق استبانة استطلاعية (ملحق7) على عينة عشوائية مكونة من (30) معلمة الجدول (11) تم اختيارهم من رياض الأطفال (مجتمع البحث) بهدف الحصول على بعض الفقرات التي مرت بخبرة معلمات رياض الأطفال في الروضات ووزع استبيان استطلاعي مفتوح تضمن السؤال الأتي:

س/ ما أهم السلوكيات التي يجب أن تتوفر عند المعلمة التي من خلالها يقيم أدائها المهني ؟ ملحق (6)

الجدول (11) توزيع افراد عينة الدراسة الاستطلاعية:

رياض الأطفال الرصافة الأولى	عدد المعلمات	رياض الأطفال الرصافة الثانية	عدد المعلمات
روضة أي نور	5	روضة الشموس	5
روضة نازك الملائكة	5	روضة العبير	5
روضة البشائر	5	روضة الأقحوان	5
المجموع	15	المجموع	15

وقد تم صياغة (57) فقرة بصورتها الأولية موزعة بشكل يغطي مجالات المقياس، وقد روعي في صياغتها ما يلي:

أ. أن يكون محتوى الفقرة واضحا وصريحا.

ب. أن تبتعد الفقرة عن التعبير اللغوي المعقد.

ج. أن يتجنب الباحث أسلوب النفي.

د. أن تحتوى الفقرة على فكرة واحدة فقط.

ه. أن تكون البدائل معبرة عن الأفكار.

(الزوبعي ،69، 1985)

3. صلاحية فقرات المقياس:

يعد الصدق من الخصائص المهمة التي يجب الاهتمام بها في بناء المقاييس والاختبارات والاختبار الصادق هو ذلك الاختبار القادر على قياس السمة أو الظاهرة التي وضع من أجلها. ويعد الصدق الظاهري أحد مؤشرات الصدق، ويتضح من هذا النوع من الصدق بالفحص المبدئي لمحتويات المقياس (الجلبي ،84: 2005). ويشير أيبل (Ebel,1972) إلى أن أفضل وسيلة للتأكد من صلاحية فقرات المقياس قيام عدد من الخبراء في المجال للحكم على مدى كون الفقرات ممثلة للصفة المراد قياسها (Ebel,1972,555) وقد تطبق هذا النوع من الصدق بعرض فقرات مقياس الأداء المهني البالغ عددها (57) فقرة ملحق (7) على مجموعة من الخبراء في القياس والتقويم وعلم النفس التربوي، للحكم على مدى صلاحية فقرات مقياس الأداء المهني ودقة تمثيلها للأداء المهني لمعلمات رياض الأطفال وفي ضوء أراء المحكمين عن المقياس ملحق (4) تم قبول الفقرات التي حصلت على نسبة اتفاق 80٪ فأكثر وحذفت فقرة واحدة لم تحصل على نسبة اتفاق وهي الفقرة رقم (27) والجدول (12) يوضح ذلك.

الجدول (12) الفقرات الصالحة التي حصلت على نسبة 80٪ فأكثر:

رقم الفقرة	عدد المحكمين	عدد الموافقين	النسبة المئوية
1 – 2 – 3 – 5 – 11 – 17 – 18 – 19 – 20 – 24 – 25 – 26 – 34 – 36 – 41 – 44 – 45 – 46 – 53 – 54	10	10	100٪
4 – 9 – 10 – 12 – 13 – 21 – 22 – 32 – 33 – 35 – 40 – 42 – 43 – 47 – 48 – 51 – 56	9	9	90٪
6 – 7 – 8 – 14 – 15 – 16 – 23 – 28 – 29 – 30 – 31 – 37 – 38 – 39 – 49 – 50 – 52 – 55	8	8	80٪

4. إعداد التعليمات للمقياس:

تُعّد عملية أعداد التعليمات للمقياس بمثابة الدليل الذي يتبعه المستجيب في اثناء استجابته لفقرات المقياس لذا تم مراعاة الوضوح في صياغتها وتم التأكيد فيها على ضرورة اختيار المستجيب للبديل الذي يراه معبرا عن رأيه من البدائل الموجودة الخاصة بالمقياس وايضاً تم التأكيد فيها على أن الاستجابة لن يطلع عليها أحد سوى الباحثة فلا مبرر أن تذكر الاسم لأنها سوف تستعمل لأغراض البحث العلمي وكذلك حرصت الباحثة على عدم الإفصاح عن الغرض الحقيقي للمقياس وذلك للتقليل من أثر عامل المرغوبية الذي يدفع الناس إلى أن يظهروا انفسهم بصورة أفضل مما هم عليه عندما يسألون أو حين تعرض عليهم الاستبانة.

5. التطبيق الاستطلاعي للمقياس:

بعد أعداد المقياس بصيغته الأولية كما مبين في ملحق (7) تم أجراء دراسة استطلاعية على عينة عشوائية من معلمات رياض الأطفال بلغت (15) معلمة وجدول (13) يوضح ذلك وكان الهدف من هذه الدراسة هو معرفة مدى وضوح التعليمات والفقرات من حيث المعنى ومدى وضوح بدائل الاستجابة ومعرفة الزمن المستغرق للإجابة عن الأداة (مقياس الأداء المهني) بهدف التغلب على صعوبات التي اتعرض لها قبل تطبيق المقياس على عينة البحث الاساسية وبعد الانتهاء من هذا الأجراء تم ملاحظة ان جميع الفقرات واضحة والبدائل مفهومة كما تبين أن الوقت المستغرق للإجابة يتراوح ما بين (8 – 10) دقيقة وبمتوسط قدرة (9) دقائق تقريبا.

الجدول (13) التطبيق الاستطلاعي لمقياس الأداء المهني:

ت	رياض الأطفال الرصافة الأولى	عدد المعلمات	ت	رياض الأطفال الرصافة الثانية	عدد المعلمات
1	روضة البشائر	3	3	روضة العبير	4
2	روضة الخلود	4	4	روضة الأقحوان	4
	المجموع	7		المجموع	8

6. تصحيح المقياس:

يقصد بتصحيح المقياس هو الحصول على الدرجة الكلية لكل فرد من أفراد العينة وذلك بجمع الدرجات التي تمثل استجاباته على كل فقرة من فقرات المقياس، وقد اعتمد المقياس التدرج الخماسي وتعطي لبدائله درجات على النحو الآتي:

- تنطبق تماماً (5)
- تنطبق غالباً (4)
- تنطبق احياناً (3)
- تنطبق نادراً (2)
- لا تنطبق أبداً (1)

7. التحليل الإحصائي لفقرات المقياس:

يعد تحليل فقرات المقياس احصائيا من المستلزمات الاساسية في بناء الاختبارات والمقاييس التربوية والنفسية، لانه يكشف عن دقتها وقدرتها على قياس ما وضعت من اجله.

(فرج ،331: 1980)

وتشير ادبيات القياس النفسي والتربوي إلى أن تحليل فقرات الاختبار يؤدي إلى تحسين نوعيته من خلال اكتشاف مواقف الضعف فيه وأعاده صياغته واستبعاد غير الصالح منه (Scannel,1975,214)، لذلك فأن الهدف من التحليل هو التثبت من صلاحية فقرات المقياس وتحسين نوعيتها، ولتحقيق عملية التحليل الإحصائي لفقرات مقياس الأداء المهني تم القيام بما يلي:

- **القوة التميزية للفقرات:**

تحتاج عملية تحليل الفقرات إلى عينة يتناسب حجمها وعدد الفقرات المراد تحليلها وتشير ننلي (Nunnaly,1970) إلى أن الحد الأدنى المسموح به هو خمس افراد لكل فقرة.

(Nunnaly,1970: 215)

وحسب مقياس الأداء المهني المتكون من (56) فقرة فقد اختيرت عينة متكونة من (280) معلمة، وبهذا تكون نسبة عينة التحليل إلى عدد الفقرات هي (1:5). ولغرض إيجاد القوة التميزية للفقرات تم القيام بما يلي:

- رتبت الدرجات التي حصلت عليها العينة تنازلياً من أعلى درجة إلى أدنى درجة.
- اختيار (27٪) من الاستمارات الحاصلة على أعلى الدرجات (المجموعة العليا) واختيار (27٪) من الاستمارات الحاصلة على ادنى الدرجات (المجموعة الدنيا)، وذلك بهدف تحديد مجموعتين تتصفان بأكبر حجم وأقصى تمايز ممكن (Anastasi,1976,208) ،وفي ضوء ذلك بلغ عدد الاستمارات (76) استمارة في كل مجموعة (العليا والدنيا)، وبهذا يكون عدد الاستمارات الخاصة بالتحليل الإحصائي (152) استمارة.
- تم تحليل الاستمارات باستخدام الاختبار التائي (T – test) لعينتين مستقلتين لاختبار دلالة الفروق بين المجموعتين العليا والدنيا لكل فقرة، وقد

عدت القيمة التائية المحسوبة مؤشرا لتميز كل فقرة وذلك بمقارنتها بالقيمة التائية الجدولية.

- أظهرت النتائج أن الفقرات جميعهاممميزة عند مستوى دلالة (0.05) لان القيمة التائية المحسوبة اكبر من القيمة التائية الجدولية (1.96) وبدرجة حرية (150) ملحق (8) والجدول (14) يوضح ذلك.

الجدول (14): القيم التمييزية لفقرات مقياس الأداء المهني بأسلوب المجموعتين المتطرفتين والقيم التائية:

ت	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		القيمة التائية
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	
1	4.908	0.291	3.487	0.643	17.557
2	4.737	0.443	3.039	0.972	13.849
3	4.947	0.225	3.539	0.720	16.272
4	4.895	0.309	3.645	0.605	16.052
5	4.974	0.161	3.750	0.493	20.557
6	4.974	0.161	3.447	0.640	20.140
7	4.934	0.249	3.079	0.688	22.592
8	4.868	0.340	3.263	0.772	16.582
9	4.934	0.249	2.697	0.817	22.832
10	4.842	0.367	3.697	0.462	16.903
11	4.947	0.225	2.855	1.015	17.529
12	4.882	0.325	3.000	1.177	13.427
13	4.973	0.161	2.592	0.677	29.842
14	4.868	0.340	3.026	0.979	15.488
15	4.973	0.161	3.289	0.780	18.434
16	4.973	0.161	3.618	0.748	15.446
17	4.895	0.309	3.316	1.048	12.595
18	4.855	0.354	3.513	0.856	12.627
19	4.895	0.309	3.368	0.877	14.310
20	4.776	0.419	3.539	0.756	12.470
21	4.895	0.309	3.408	1.022	12.139
22	4.947	0.225	3.368	0.846	15.724

القيمة التائية	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		ت
	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
17.696	0.832	3.118	0.291	4.907	23
14.398	0.848	3.382	0.325	4.882	24
15.877	0.537	3.711	0.340	4868	25
12.893	0.959	3.342	0.354	4.855	26
13.989	0.824	3.460	0.325	4.882	27
13.095	0.943	3.263	0.401	4.803	28
16.079	0.944	3.039	0.325	4.882	29
18.116	0.785	3.25	0.225	4.947	30
15.805	0.789	3.434	0.296	4.934	31
14.529	0.808	3.500	0.271	4.921	32
14.433	0.774	3.539	0.291	4.908	33
21.213	0.516	3.316	0.309	4.895	34
19.175	0.677	3.316	0.271	4.921	35
12.502	0.979	3.382	0.340	4.868	36
14.595	0.757	3.526	0.309	4.895	37
12.228	0.818	3.605	0.354	4.855	38
13.825	0.602	3.724	0.367	4.842	39
14.672	0.773	3.447	0.340	4.868	40
14.689	0.641	3.671	0.325	4.882	41
15.645	0.657	3.592	0.309	4.895	42
14.061	0.840	3.474	0.291	4.908	43
18.362	0.643	3.513	0.225	4.947	44
17.295	0.846	3.237	0.191	4.961	45
16.127	0.903	3.276	0.161	4.974	46
15.354	0.881	3.250	0.309	4.895	47
17.159	0.740	3.342	0.291	4.908	48
17.098	0.885	3.132	0.249	4.934	49
17.701	0.663	3.526	0.225	4.947	50
16.511	0.839	3.329	0.196	4.961	51
15.732	0.877	3.289	0.249	4.934	52
14.660	0.936	3.237	0.309	4.895	53
17.635	1.089	2.539	0.354	4.855	54
20.127	0.888	2.776	0.271	4.921	55
28.665	0.832	1.882	0.354	4.855	56

8. علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية:

يلجأ بعض الباحثين إلى هذا الأسلوب لمعرفة اذا ما كانت كل فقرة من فقرات المقياس تسير في المسار نفسه الذي يسير فيه المقياس لذلك يعد هذا الأسلوب من أدق الوسائل المعتمدة في حساب الاتساق الداخلي لفقرات المقياس (عيسوي ،95: 1985) إذ استخدمت الباحثة معامل ارتباط بيرسون لاستخراج العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة من فقرات المقياس والدرجة الكلية للمقياس إذ كانت ذات الاستمارات نفسها التي خضعت للتحليل الإحصائي في ضوء أسلوب (المجموعتين المتطرفتين) تبين أن معاملات الارتباط جميعها ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) إذ كانت القيمة المحسوبة أكبر من القيمة الجدولية لمعامل الارتباط البالغة (0.138) في درجة حرية (150) هذا يشير إلى تجانس الفقرات جميعها في قياس السمة المراد قياسها وجدول(15) يوضح ذلك

الجدول (15) علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس (الأداء المهني):

رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط
1	0.423	20	0.589	39	0.608
2	0.436	21	0.478	40	0.581
3	0.507	22	0.601	41	0.534
4	0.485	23	0.450	42	0.545
5	0.529	24	0.535	43	0.522
6	0.499	25	0.588	44	0.586
7	0.499	26	0.537	45	0.580
8	0.461	27	0.588	46	0.587
9	0.299	28	0.551	47	0.566
10	0.548	29	0.561	48	0.636
11	0.469	30	0.587	49	0.577
12	0.258	31	0.545	50	0.596
13	0.532	32	0.545	51	0.631

رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط
14	0.498	33	0.579	52	0.620
15	0.559	34	0.537	53	0.407
16	0.585	35	0.544	54	0.477
17	0.536	36	0.526	55	0.256
18	0.609	37	0.506	56	0.450
19	0.632	38	0.545		

9. علاقة درجة المجال بالدرجة الكلية للمقياس:

وجدت العلاقة الارتباطية بين درجات معلمات رياض الأطفال لكل مجال من المجالات الخمسة الرئيسية ودرجاتهم الكلية على المقياس، وباستخدام معامل ارتباط بيرسون لاستخراج العلاقة الارتباطية بين درجة المجال والدرجة الكلية لمقياس الأداء المهني وتبين أن القيم المحسوبة لمعامل الارتباط أكبر من القيمة الجدولية البالغة (0.138) عند مستوى الدلالة (0.05) وبدرجة حرية (150) والجدول (16) يوضح ذلك.

الجدول (16) قيم معامل الارتباط بين درجة المجال والدرجة الكلية

ت	المجال	معامل الارتباط	القيمة الجدولية
1	المهني	0.769	0.138
2	الاجتماعي	0.461	
3	الشخصي	0.487	
4	العلمي	0.569	
5	المهاري	0.594	

للمستجيب من المقياس:

معامل الثبات لمقياس الأداء المهني بطريقة أعادة الاختبار والفاكرونباخ والتجزئة النصفية

المقياس	معامل الثبات		
	أعادة الاختبار	معامل الفا كرونباخ	التجزئة النصفية
الأداء المهني	0.76	0.954	0.90

10. الخطأ المعياري لمقياس الأداء المهني:

يمكن أن ننظر إلى ثبات المقياس من زاوية أخرى وهي الخطأ المعياري للمقياس ويسمى بالخطأ المعياري للدرجة وهو مؤشر لتفسير الثبات وذلك لأن كل اختبار نستدل عليه من عينة تسحب عشوائيا من مجتمع معين له خطأه الخاص وهو الخطأ المعياري للمقياس (هيكل،ب،ت: 39) والذي يحدد مدى الخطأ الذي يحيط بدرجة المستجيب في الاختبار إذ كلما كان ثبات المقياس عاليا زادت ثقتنا بالدرجة التي نحصل عليها من المقياس ولقد بلغ الخطأ المعياري لمقياس الأداء المهني بطريقة أعادة الاختبار (0.06) وبطريقة الفا كرونباخ (0.013) وبطريقة التجزئة النصفية (0.03) وجدول (18) يوضح ذلك.

الجدول (18) الخطأ المعياري لمقياس الأداء المهني:

المقياس	الخطأ المعياري لمعامل الثبات		
	اعادة الاختبار	الفا كرونباخ	التجزئة النصفية
الأداء المهني	0.06	0.013	0.03

11. وصف مقياس الأداء المهني:

يتألف مقياس الأداء المهني لمعلمات رياض الأطفال من (56) فقرة موزعة على خمسة مجالات وبواقع (15) فقرة للمجال المهني و(11) فقرة للمجال الاجتماعي و(11) فقرة للمجال الشخصي و(9) فقرة للمجال العلمي و(10) فقرة للمجال المهاري، ويتدرج خماسي (تنطبق تماماً، تنطبق غالباً، تنطبق احياناً، تنطبق نادراً، لا تنطبق ابداً) وكانت أعلى درجة محتملة على المقياس هي (280) درجة واصغر درجة محتملة هي (56) والمتوسط النظري (168) درجة، ملحق (9).

التطبيق النهائي للأداتين:

طبقت الباحثة مقياس عادات العقل بصيغته النهائية ملحق (2) ومقياس الأداء المهني بصيغته النهائية ملحق (9) في وقت واحد على أفراد عينة البحث الحالي المؤلفة من (100) معلمة، وقد حرصت الباحثة على تطبيق المقياسين بنفسها.

بعض المؤشرات الإحصائية لمقياس عادات العقل والأداء المهني:

قامت الباحثة بحساب بعض المؤشرات الإحصائية لمقياس عادات العقل والأداء المهني بهدف الاستفادة منها عند تطبيق المقياس وجدول (19) يوضح ذلك.

الجدول (19) الخصائص الإحصائية لمقياس عادات العقل والأداء المهني:

الخصائص الإحصائية	عادات العقل	الأداء المهني
العينة	320	280
المتوسط	271.696	250.671
الخطاء المعياري	1.582	1.392
الوسيط	271.50	255.000

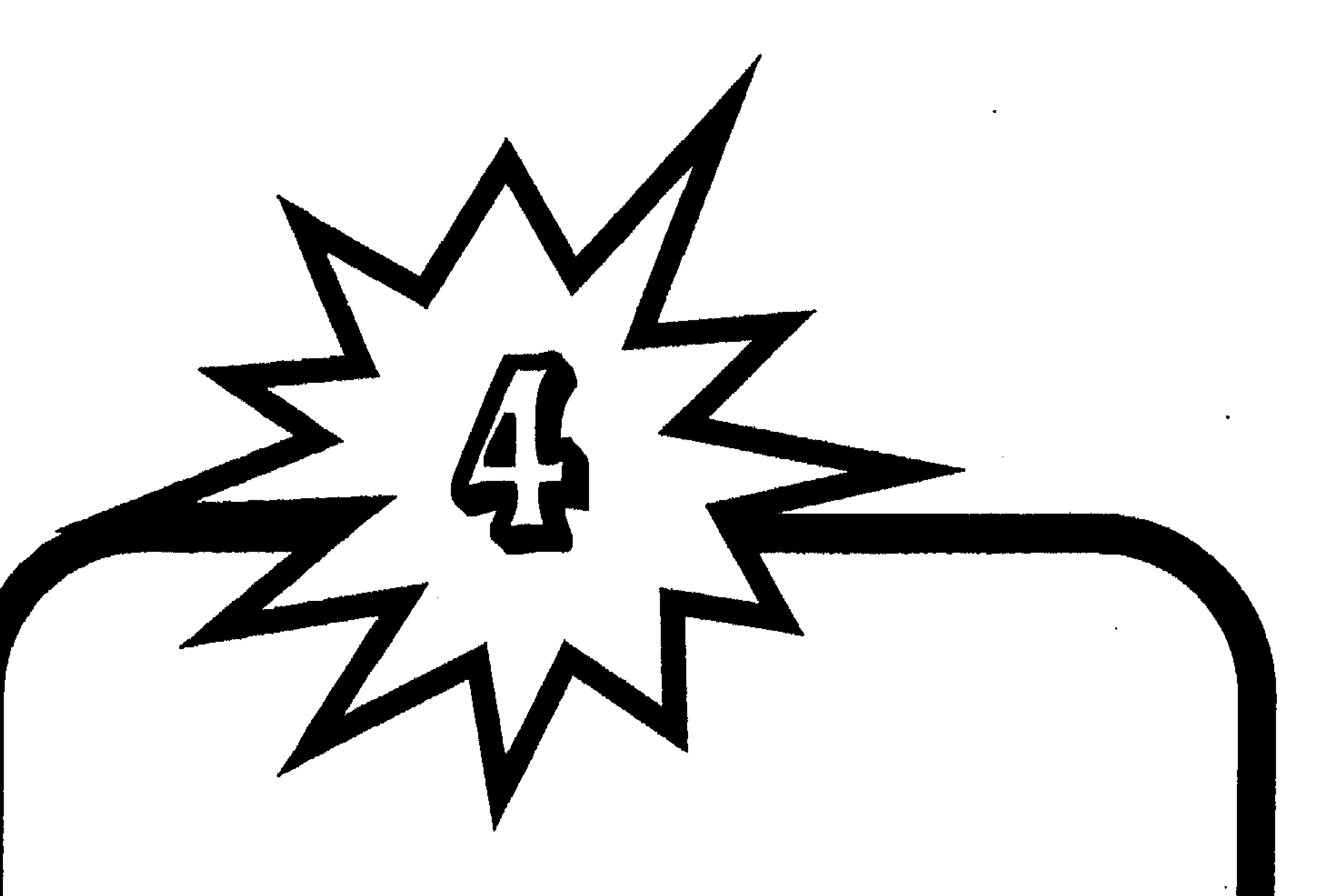
الخصائص الإحصائية	عادات العقل	الأداء المهني
المنوال	259.00	276.000
الانحراف المعياري	28.302	23.301
التباين	801.027	542.974
الالتواء	0.393	0.885
الخطأ المعياري للالتواء	0.136	0.146
التفرطح	0.071	0.375
الخطاء	0.272	0.290
المدى	143.000	109.000
أقل درجة	177.00	171.00
أعلى درجة	320.00	280.00

الوسائل الإحصائية المستخدمة:

استعملت الباحثة الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية Spss في إجراءات بناء مقياس عادات العقل والأداء المهني، وكما يلي:

- معامل ارتباط بيرسون لايجاد العلاقة بين درجة الفقرة والدرجة الكلية للمقياس وبين درجة المجال والدرجة الكلية لمقياس (عادات العقل والأداء المهني) ولاستخراج الثبات بطريقة التجزئة النصفية أعادة الاختبار لكلا المقاييس عادات العقل والأداء المهني ولإيجاد العلاقة بين عادات العقل والأداء المهني لمعلمات رياض الأطفال.
- الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لاختبار دلالة الفروق بين متوسط درجات المجموعتين العليا والدنيا ودلالة الفروق بين متوسطي درجات المعلمات لمقياس عادات العقل والأداء المهني.
- معادلة الفاكرونباخ لاستخراج ثبات المقاييس.

- معادلة الخطأ المعياري لمعرفة المدى الذي تقع ضمنه الدرجة الحقيقية على مقياس (عادات العقل والأداء المهني).
- معادلة سبيرمان براون لتصحيح معامل الارتباط بين نصفي فقرات مقياس (عادات العقل والأداء المهني) بطريقة التجزئة النصفية.
- الاختبار التائي لعينة واحدة لاختبار دلالة الفروق بين متوسطي استجابات أفراد العينة والمتوسط النظري لكلا المقاييس (عادات العقل والأداء المهني).
- الأختبار التائي لدلالة معامل الارتباط بين عادات العقل ومستوى الأداء المهني.



نتائج البحث وتفسيرها ومناقشتها

- الاستنتاجات
- التوصيات
- المقترحات

الفصل الرابع
نتائج البحث وتفسيرها ومناقشتها

يتضمن هذا الفصل عرض النتائج التي تم التوصل إليها وتفسيرها بناء على البيانات ووفق تسلسل أهدافة ومن ثم التوصيات والمقترحات.

الهدف الأول: التعرف على عادات العقل لدى معلمات رياض الأطفال:

أظهرت نتائج البحث الحالي الخاصة بالعينة البالغ عددها (100) معلمة من مديريتي تربية الرصافة الأولى والثانية، أن المتوسط الحسابي للدرجات على مقياس عادات العقل قد بلغ (285.920) درجة بانحراف معياري (33.651)، في حين بلغ المتوسط الفرضي (192) درجة، وعند استعمال الاختبار التائي لعينة واحدة ، اتضح أن القيمة التائية المحسوبة (84.964) اكبر من القيمة التائية الجدولية (1.99) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (99) حيث تشير هذه النتيجة إلى أن عينة البحث كان لديها عادات العقل لان المتوسط الحسابي للعينة أعلى من المتوسط الفرضي للعينة خلال المقارنة بين الأوساط الحسابية والمتوسط الفرضي والجدول (20) يوضح ذلك

الجدول (20) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والقيمة التائية لأفراد عينة البحث على مقياس عادات العقل:

العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	المتوسط الفرضي	القيمة التائية		مستوى الدلالة
					المحسوبة	الجدولية	
100	285.920	33.651	99	192	84.964	1.99	0.05

يتبين من ذلك أن متوسط درجات عادات العقل لدى معلمات رياض الأطفال في عينة البحث الحالي أعلى من الوسط الفرضي وهذا يعني أنهم يميلون

إلى إتمام المهام الموكلة اليهم بشكل مقبول. أيمانا منهم برسالتهم ومهمتهم كمعلمات وجدوا للتصدي للمشاكل التي تواجه الروضة رغم كل الصعاب وتحت كل الظروف وان لديهم القدرات والطاقات والإمكانيات التي يمكن استثمارها بشكل جيد في تطوير العمل في الروضة ودفعة نحو تحقيق أهداف العملية التربوية. وترى الباحثة أن المعلمات اعتدن على استراتيجيات معينة لحل المشكلات التي تواجههن لغرض الوصول إلى حالة من الاتزان وهذه تأتي من الخبرة التي اكتسبوها في الروضة، حيث أشار كوستا وكاليك إلى أن هذه العادات العقلية ليست نتاجاً عرضياً بل تتطلب توجهاً نحو فهم المراحل المبكرة في العمل وكذلك تغدو هذه السلوكيات وتمارس في داخلهم شيئاً عاماً يحيط بهم ويجعلهم يتمسكون بها او تعزز وتصبح أكثر وضوحاً بمرور الزمن ومع تكرار التجارب والفرص للممارسة والتأمل في أدائهم (كوستا وكاليك ،84:2003) وتتفق هذه النتيجة مع ما جاء في دراسة (اللقماني،2012) ودراسة (فيرنر وجوادرييل ،2010) ودراسة (فيندرسون ،2010) التي توصلت إلى درجة امتلاك عادات العقل لدى افراد عينة الدراسة مرتفعة، في حين اختلفت نتائج البحث الحالي مع دراسة (لورنز،2009) ودراسة (رويرت وروجر ،2009) ودراسة (ليتي وميندوزاويورسيس ،2007) ودراسة (فراجرسون،2006) ودراسة (ويللر ،2010) تباين في عادات العقل المستخدمة بين المعلمات.

الهدف الثاني: التعرف على مستوى الأداء المهني لدى معلمات رياض الأطفال:

أظهرت نتائج البحث الحالي الخاصة بالعينة البالغ عددها (100) معلمة من مديريتي تربية الرصافة الأولى والثانية، أن المتوسط الحسابي للدرجات على مقياس الأداء المهني قد بلغ (252.040) درجة بانحراف معياري (26.806) في حين بلغ المتوسط الفرضي (168) درجة، وعند استعمال الاختبار التائي لعينة واحدة، اتضح أن القيمة التائية المحسوبة (94.022) اكبر من القيمة التائية الجدولية (1.99) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (99) حيث تشير هذه النتيجة إلى أن عينة البحث كان لديهن أداء مهني لان المتوسط الحسابي للعينة اعلى من

المتوسط الفرضي للمقياس من خلال المقارنة بين الأوساط الحسابية والمتوسط الفرضي والجدول (21) يوضح ذلك.

الجدول (21) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والقيمة التائية لأفراد عينة البحث على مقياس الأداء المهني:

العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	المتوسط الفرضي	القيمة التائية		مستوى الدلالة
					المحسوبة	الجدولية	
100	252.040	26.806	99	168	94.022	1.99	0.05

يتبين من الجدول (21) أن مستوى الأداء المهني لدى معلمات رياض الأطفال أعلى من المتوسط الفرضي للمقياس وتعزو الباحثة ذلك إلى وعي معلمات الرياض بأدوارهن في رياض الأطفال، مما يتطلب منهن امتلاك اداء مهني مناسب لكي يمكنهن من القيام بأدوارهن المهنية، فضلاً عن أدوارهن في العملية التعليمية ككل. وتتفق نتائج البحث الحالي مع دراسة (حسب الله،2000) ودراسة (شتات،1999) ودراسة (دي،1997) التي أشارت إلى وجود دلائل واضحة للأداء المهني لدى المعلمين في حين اختلفت نتائج البحث الحالي مع نتائج دراسة (جيري،1993)ودراسة (سان،1999)التي توصلت إلى انخفاض الأداء المهني لدى عينة الدراسة من المعلمين.

الهدف الثالث: التعرف على العلاقة بين عادات العقل والأداء المهني لدى معلمات رياض الأطفال:

تم استعمال معامل ارتباط بيرسون لإيجاد العلاقة بين المتغيرين عادات العقل والأداء المهني ،وقد بلغت قيمة معامل ارتباط بيرسون (0.570) ولإيجاد دلالة معامل الارتباط استخدم الاختبار التائي وعند مقارنته بالقيمة الجدولية البالغة (1.99) درجة عند مستوى دلالة (0.05) حيث أظهرت النتائج بأن معامل الارتباط

ذات دلالـة إحصـائية لأن القيمـة المحسـوبة (6.868) اعلـى مـن القيمـة الجدوليـة (1.99) والجدول (22) يوضح ذلك.

الجدول (22) معامل الارتباط بين درجات عادات العقل والاداء التنظيمي لدى عينة البحث:

المتغير	قيمة معامل الارتباط	درجة الحرية	القيمة التائية		مستوى الدلالة
			المحسوبة	الجدولية	
عادات العقل والأداء المهني	0.570	98	6.868	1.99	0.05

وتشـير هـذه النتيجـة إلى أن مـن يمتلـك عـادات عقـل يمتلـك مسـتوى أداء مهني جيد ويمكن تفسير ذلك بأن عادات العقل هي نمط من السلوك الذكي الذي يقـود المعلـم أو المـتعلم إلى إعمـال منتجـة أو يتكـون لـدى الفـرد عنـد اسـتجابته إلى أنماط معينة من المشكلات تحتاج إلى بحث وتأمل، ومن ثم تقود الفرد إلى النجاح، وهـذا لا يتـوفر ألا لمـن لديـة أداء مهـني مرتفـع يمكنـه مـن الصـمود أمـام أي مشـكلة تواجهه، لـذلك فهي تثابر علـى الإنجاز بمزيد مـن الثقـة بـالنفس، وفي هـذا الصـدد يشير (كوستا وكاليك، 2003) إلى أن عـادات العقـل تتجـاوز وتسـمو فـوق جميـع الأشياء المادية التي يتعلمها الفرد في الحياة ، فهي خصائص تميز من يصلون إلى القمة في أدائهم في جميع الأماكن وهي التي تجعل العمل ناجحاً والتعلم مستمراً وأمـاكن العمـل منتجـة ، لـذلك يجب أن يكون الهـدف مـن الـتعلم هـو دعـم أنفسـنا والآخرين من أجل تحرير هذه العـادات وتطويرها وإدخاله ضمن العـادات الشخصية التي تشكل قوة توجهنا نحو سلوك أصلي ومتطابق وأخلاقي وهي الحجـر الأساسـي في الاسـتقامة وأدوات صـنع القـرار المنظم ، أنهـا المـادة الصـحيحة الـتي تجعـل البشـر فاعلين وذي قيمة (كوستا وكاليك،2003:39). لـذلك فأن العلاقـة بـين عـادات العقل ومستوى الأداء المهني جاءت دالة وموجبة.

حجم الأثر Effect Size:

عندما تفسر الفرق المعنوي او العلاقة المعنوية نقصد أن هناك تأثير للمتغير المستقل في المتغير التابع من خلال معالجة تجريبية او علاقة ارتباطية والذي يعد الوجه المكمل لدلالة الاحصائية (الدرديري، 2006: 77)، ويكشف عن حجم الأثر بالدراسات الارتباطية من خلال مربع معامل الارتباط ويطلق عليه معامل التحديد (عودة والخليلي، 1988: 658)، ولخصت الباحثة حجم التأثير في جدول (23)، وترجح حجم التأثير حسب معيار كوهين (Cohen)، والذي أشار اليه (الدرديري، 2006) ومكا يلي:

- ان يكون حجم التأثير منخفضاً اذا كانت نسبة التباين 7٪.
- ان يكون حجم التأثير متوسطاً اذا كانت نسبة التباين 6٪.
- ان يكون حجم التأثير عالي اذا كانت نسبة التباين 15٪.
- ان يكون حجم التأثير عالي جداً اذا كانت نسبة التباين 20٪ فأكثر.

(الدرديري، 2006: 809)

جدول (23) حجم التأثير لقياس عادات العقل ومستوى الاداء المهني:

المتغير	معامل الارتباط	حجم التأثير
عادات العقل وعلاقتها بمستوى الاداء المهني	٪57	٪32.49

الاستنتاجات:

في ضوء نتائج البحث تستنتج الباحثة ما يلي:

1. أن معلمات رياض الأطفال لديهن عادات عقل ، اذ جاءت النتائج بمتوسط حسابي أعلى من المتوسط الفرضي للمقياس.

2. ان معلمات رياض الأطفال لديهن أداء مهني جيد ، اذ جاءت النتائج بمتوسط حسابي أعلى من المتوسط الفرضي للمقياس.
3. توجد علاقة ارتباطيه دالة بين درجات عادات العقل والأداء المهني لدى معلمات رياض الأطفال.

التوصيات:

في ضوء نتائج البحث توصي الباحثة بما يلي:

1. عقد ندوات ودورات تدريبية لمعلمات الرياض خاصة تتضمن تنمية عادات العقل من أجل تطوير أدائهن المهني
2. ضرورة السعي وراء احتياجات المعلمات إلى مجالات عادات العقل لأهميتها في حياتهم اليومية.
3. الاهتمام بمشاركة معلمات الرياض اللواتي يتمتّعن بكفاءة عالية في تخطيط وتصميم برامج تدريب المعلمات على وفق معايير عادات العقل
4. دعم القرارات الصالحة التي تتخذها معلمات رياض الاطفال وذلك لتشجيعهن على إبداء آرائهن دون خوف أو تردد.
5. تأهيل المعلمات تأهيلاً علمياً وتقنياً مستفيدين من البرامج الحديثة المواكبة لمتطلبات العصر.
6. إمكانية استخدام مقياس عادات العقل من قبل وزارة التربية ومديريات التربية في جميع المحافظات لتقييم عمل معلمة الروضة.
7. نشر ثقافة موضوع الأداء المهني بين معلمات الروضة أو بيان دورها في نجاح الإفراد مهنياً.

المقترحات:

في ضوء نتائج البحث تقترح الباحثة ما يلي:

1. إجراء دراسة مماثلة على عينات اخرى مثل مديرات رياض الأطفال في بغداد.
2. إجراء دراسة عن عادات العقل وعلاقتها ببعض المتغيرات التي لم يتناولها البحث الحالي مثل عادات العقل وعلاقتها بالجوانب النفسية (إنماط الشخصية ، التخيل،التفكير عالي الرتبة)
3. دراسة عادات العقل وعلاقتها بالتوافق النفسي لدى معلمات رياض الأطفال.
4. دراسة التطوير المهني لدى معلمات رياض الأطفال وعلاقتها بالكفاءة المهنية.
5. رؤية مستقبلية لتطبيق مجالات عادات العقل والأداء المهني في مناهج رياض الأطفال.
6. دراسة معوقات الأداء المهني لدى معلمات رياض الأطفال في مدينة بغداد.
7. دراسة الأداء المهني وعلاقته ببعض المتغيرات الرضا الوظيفي والالتزامالمهني.
8. دراسة عادات العقل وعلاقتها بالأداء المهني لدى معلمات رياض الأطفال الحكومية والأهلية (دراسة مقارنة).
9. دراسة اثر برنامج تدريبي في تنمية عادات العقل والأداء المهني لدى معلمات رياض الأطفال.
10. دراسة رؤية مستقبلية لتضمين مكونات عادات العقل في مناهج رياض الأطفال في مادة تعليم التفكير.
11. دراسة عادات العقل لدى معلمات رياض الاطفال وفق متغير (العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، عدد الدورات التدريبية).
12. دراسة مستوى الاداء المهني لمعلمات رياض الاطفال وفق متغير (العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، عدد الدورات التدريبة).

ABSTRACT

When the mind glow start the march of human civilization and off flame, and when the fading luster of this civilization begins to fall and collapse, collapse, and when you want to build a nation civilization, it appeals to the mind, inspired and guided by the purpose, because the mind is the beginning of human civilization and experience. Human civilization condemns the human mind, who was guiding her inspiration through the ages. When flying the nation's motto of reason and rationality, it put her feet on the road to freedom and renaissance of departure.

Where the mind thinking machine, used it or not use it, and his thinking, and the premise behind the machine thinking is that the individual is born and has a year to think about preparedness, and thus differed from other human beings other.The mission of the environment-oriented management of the mind and recycling operations and activated is the work of the mind, and this requires identifying materials business mind and run it and as long as the machine is needed to fuel there is no machine operate without fuel, and fuel machine mind is the experience of interacting with the individual, it develops its operations and speed and organization and attitudes and problems.

The habits of mental variables task related to the performance of academic individuals in education different, so it confirmed many of the studies the importance of habits and mental development, as well as thinking about it and straightened, and provide reinforcement appropriate for individuals in order to encourage them to stick to it, even become a part of themselves and their intention to mental.

the individuals develop their knowledge and feel, and are their habits mentality associated with higher-order thinking, when forced or put in positions forcing them to ask questions, and respond to the challenges, and the search for solutions to the problems they face, and the interpretation of ideas, when assigned this, and are responsible for their achievement,).

This study was made in an attempt survey habits of mind and its relationship to the level of professional performance in kindergarten teachers where they can identify the problem of the current study in an attempt to answer the following question:

"Is there a relationship between the habits of mind and level of professional performance of the kindergarten teachers".

The study aimed to identify the habits of mind and its relationship to the level of professional performance of the kindergarten teachers.

And adopted a researcher in the study on descriptive analytical approach and tools, measure habits of mind and a measure of professional performance, and having followed the steps of scientific in its construction and verification of sincerity and firmness, the researcher has built a scale habits of mind and be one of the (16) usually mentality, namely: (perseverance, control recklessness, listening with understanding and empathy, thinking flexibly, thinking about thinking, the struggle for accuracy, questioning and Posing Problems, application of knowledge prior to the new situations, think and communicate clearly and accurately, data collection using the senses, perception and innovation, responding with amazement and awe, foot on the risk responsible, finding humor, interactive thinking, constant readiness for continuous learning) and verification of sincerity and firmness through the following procedures. Extract honesty manner honesty virtual and certified construction The stability has been extracted in a way re-testing and amounted to (0.804) and retail midterm (0.828) and alpha Cronbach's (0.974) and standard deviation (28.302) and reached a scale

habits of mind as the final (64) paragraph and the highest score (320.00) and the lowest score (177.00).

With respect to gauge the level of professional performance has extracted honesty, including through, honesty virtual and certified construction and extracted stability in a way re-testing and amounted to (0.76) and the coefficient alpha Cronbach's (0.954) and retail midterm (0.90) and standard deviation (32.301) and the measure as the final (56)paragraph and that the highest score on the scale (280.00) and lower grade (171.00) and the standards applied to the sample consisted of 100 randomly selected parameter. From the departments of Education Al-Rusafa -I and II, for the academic year 2012/2013.

When addressing the study data statistically using the Pearson correlation coefficient, test Altaúa to two independent models, Cronbach Alpha equation, the standard error equation, the equation Spearman Brown and test Altaúa for one sample. The results that members of the research sample have the mental habits and generally higher than the average of society to which they belong. And also have good professional performance and that there is a relationship between the habits of mind and professional performance. The research output

current number of conclusions and recommendations and proposals.

Conclusions:

In light of the results of research researcher concludes as follows:

1. The kindergarten teachers to have habits of mind, since the results were a mean higher than average imposition of the scale.
2. The kindergarten teachers have a good professional performance, as the results were a mean higher than average imposition of the scale.
3. There is a function of correlation between the degree of habits of mind and professional performance of the kindergarten teachers.

Recommendations:

In light of the results of research researcher recommends the following:

1. holding seminars and training sessions for private Riyadh parameters include the development of habits of mind in order to develop their professional performance.

2. the need to pursue the needs of the parameters to the areas of the habits of mind to its importance in their daily lives.
3. Attention the participation parameters Riyadh who enjoy high efficiency in the planning and design of training programs on the parameters according to the criteria habits of mind.
4. Support good decisions taken by kindergarten teachers so as to encourage them to express their views without fear or hesitation.
5. Rehabilitation of parameters scientifically and technically qualified beneficiaries of the programs keep up with the requirements of modern times.
6. The possibility of using a scale habits of mind by the Ministry of Education and Education Directorates in all provinces to assess the work of the kindergarten teacher.

Proposals:

In light of the results of research the researcher suggests the following: -

1. Conduct a similar study on other samples such as kindergarten principals in Baghdad.

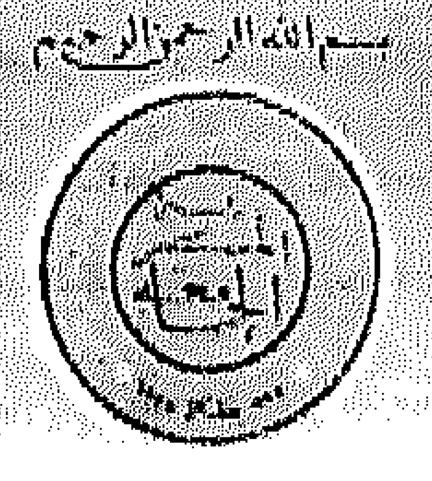
2. Conduct a study on the habits of mind and its relationship with some variables that were not covered current research, such as habits of mind and its relationship to psychological aspects (personal styles, imagination, thinking high-grade).
3. Studying the habits of mind and psychological relationship in accordance with the kindergarten teachers.
4. The study of professional development with kindergarten teachers and their relationship with professional efficiency.
5. A future vision for the application areas of the habits of mind and professional performance in kindergarten departments.
6. A study of impediments to professional performance with the kindergarten teachers in the city of Baghdad.

الملاحق

ملحق (1)

كتاب تسهيل المهمة (أ)

REPUBLIC OF IRAQ	بسم الله الرحمن الرحيم	جمهورية العراق
Ministry of Higher Education & Scientific Research		وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
THE UNIVERSITY AL-MUSTANSIRYA		الجامعة المستنصرية
College of Basic Education		كلية التربية الاساسية
Postgraduate Studies		الدراسات العليا



NO: العدد: د ع / ٧١٢٤
Date: التاريخ: ١٢/١١/٢٠١٢

وثق ماتفعل والعل ماتوثق

الى / مديرية تربية بغداد الرصافة الاولى

م / تسهيل مهمة

نهديكم اطيب تحياتنا :

يرجى تسهيل مهمة الطالبه (نور فيصل عدنان)عن رسالتـها الموسومه (عادات العقل وعلاقتها بمستوى الاداء المهني لدى معلمات رياض الاطفال) بأشراف (أ.م.د.ايمان عباس علي) لغرض إجراءات البحث علماً انـها احدى طلبة الماجستير/ السنة البحثية في كليتنا للعام الدراسي ٢٠١٢/ ٢٠١٣ قسم/ رياض الاطفال ومستمره على الدوام.

... مع التقدير ..

أ.م. د. نشعة كريم عذاب
معاون العميد للشؤون العلمية والدراسات العليا

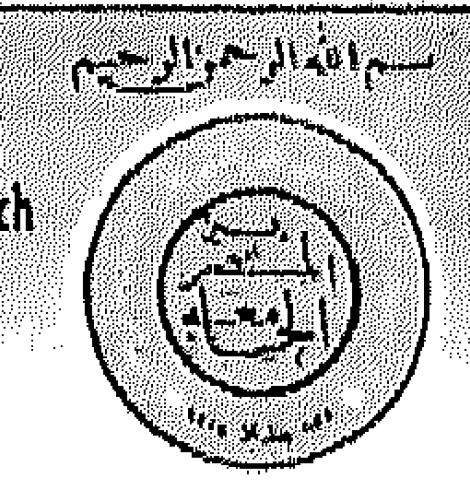
م.م أحمد عبد القادر منصور
مسؤول تسهيل الدراسات العليا
٥/١١/٢٠١٢

* نسخة منه الى /
تسهيل الدراسات العليا

م/ ٢٠١٢

The Dean E-mail/Kathemridha@yahoo.com / Must_unv_tech@yahoo.com
Tel.:4447392

كتاب تسهيل المهمة(ب)

REPUBLIC OF IRAQ
Ministry of Higher Education & Scientific Research
THE UNIVERSITY AL-MUSTANSIRYA
College of Basic Education
Postgraduate Studies

جمهورية العراق
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
الجامعة المستنصرية
كلية التربية الاساسية
الدراسات العليا

NO:
Date:

العدد: ١٠٠٧
التاريخ: ٢٤/ ٢/ ٢٠١٣

بوحدتنا نبني العراق

الى / مديرية تربية بغداد الرصافة الثانية
م / تسهيل مهمة

نهديكم اطيب تحياتنا :
يرجى تسهيل مهمة الطالبة (نور فيصل عدنان) عن رسالتها الموسومه (عادات العقل وعلاقتها بمستوى الاداء المهني لدى معلمات رياض الاطفال) بأشراف (أ.م.د. ايمان عباس علي) لغرض إجراءات البحث علماً انها احدى طلبة الماجستير/ السنة البحثية في كليتنا للعام الدراسي ٢٠١٢/ ٢٠١٣ قسم / رياض الاطفال ومستمرة على الدوام .

... مع التقدير ...

أ. د. نشعة [illegible]
معاون العميد للشؤون العلمية
والدراسات العليا
٢٠١٣/٢/٢٨

م.م احمد عبد القادر منصور
مسؤول تسجيل الدراسات العليا
٢٠١٣/٢/٢٨

• نسخة منه الى /
- تسجيل الدراسات العليا.
- الصادرة

The Dean E-mail/Kathemridha@yahoo.com / Must_unv_tech@yahoo.com
Tel.:4447392

ملحق (2)

قائمة بأسماء السادة الخبراء المحكمين

ت	الاسم	الاختصاص	الوظيفية
1.	أ.د. أمل داوود سليم	ارشاد التربوي	جامعة بغداد، كلية التربية للبنات
2.	أ.د. ألطاف ياسين الراوي	علم النفس	جامعة بغداد، كلية التربية للبنات
3.	أ.م.د. عبد الزهرة باقر	علم النفس التربوي	جامعة بغداد، كلية التربية للبنات
4.	أ.م.د. شاكر مبدر جاسم	علم النفس التربوي	جامعة بغداد، كلية التربية للبنات
5.	أ.م.د. محمد أنور السامرائي	قياس وتقويم	جامعة بغداد، كلية التربية/ابن رشد
6.	أ.م.د. طالب ناصر القيسي	علم النفس التربوي	جامعة بغداد، كلية التربية للبنات
7.	أ.م.د. حيدر كريم سكر	علم النفس التربوي	الجامعة المستنصرية، كلية التربية – قسم العلوم التربوية والنفسية
8.	أ.م.د.سميرة موسى البدري	علم النفس التربوي	جامعة بغداد، كلية التربية للبنات
9.	أ.د.خولهعبد الوهاب عبد اللطيف	علم النفس التربوي	جامعة بغداد،كلية التربية للبنات
10	أ.م.د. هناء رجب الدليمي	قياس وتقويم	الجامعة المستنصرية، كلية التربية الأساسية

ملحق (3)

مقياس عادات العقل بصيغتها الأولية

بسم الله الرحمن الرحيم

الجامعة المستنصرية

كلية التربية الاساسية

قسم رياض الأطفال

الدراسات العليا /الماجستير

الاستاذ الفاضل.. المحترم

تحية طيبة،

تروم الباحثتان القيام بالبحث الموسوم (عادات العقل وعلاقتها بمستوى الأداء المهني لدى معلمات رياض الأطفال) وقد تطلب ذلك بناء مقياس عادات العقل تبعاً لنظرية كوستا التي تبنتها الباحثة والذي يعرف عادات العقل بأنها (انماط الأداء الفعلي الثابت والمستمر في العمل من اجل التوصل إلى سلوك ذكي وعقلاني لمواجهة مواقف الحياة المختلفة)، وقد قسم كوستا عادات العقل إلى (16) عادة عقلية هي (المثابرة، التحكم في التهور، الأصغاء بتفهم وتعاطف، التفكير بمرونة، التفكير حول التفكير، التفكير والتواصل بوضوح ودقة، جمع البيانات باستخدام جميع الحواس، التصور والابتكار والتجديد،الاستجابة بدهشة ورهبة، الاقدام على مخاطر مسؤولة، أيجاد الدعابة، التفكير التبادلي، الاستعداد الدائم للتعلم المستمر) ومن خلال اطلاع الباحثة على الادبيات ونظرية كوستا والدراسات السابقة جمعت الباحثة (74) فقرة ووضعت بدائل هي (تنطبق تماماً، تنطبق غالباً،

تنطبق احياناً، تنطبق نادراً،لا تنطبق ابداً) وبدرجات (5،4،3،2،1)، وبما تتمتعون به من خبرة ودراية علمية في مجال الاختصاص نرجو منكم الاطلاع على الفقرات وابداء مدى صلاحيتها أو حذفها أو تعديلها وان الاجابة تكون من قبل عينة من المعلمات عن المقياس..........

تشكر الباحثة تعاونكم خدمة للبحث العلمي

الباحثتان

المجال الأول: المثابرة: هي التمسك بالمهمة حتى لو كنت تريد الاستسلام.

ت	الفقرات	صالحة	غير صالحة	التعديلات المقترحة
1	ابدأ بتحليل المشكلة إلى أجزائها			
2	استمر بالمحاولة دون كلل أو ملل حتى أكمل المهمة			
3	أومن بالعبارة التي تقول لاشيء مستحيل			
4	أضع عدة حلول للمشكلة ثم اختار أفضلها			

المجال الثاني: التحكم في التهور: هو التفكير قبل الفعل:

ت	الفقرات	صالحة	غير صالحة	التعديلات المقترحة
1	افكر بتأني قبل أن أقدم على أي عمل.			
2	اقتنع بالفكرة التي تخطر في ذهني مباشرة.			
3	أقول لنفسي فكري بكل جوانب المشكلة.			
4	اجمع المعلومات التي تساعدني في حل المشكلة.			

المجال الثالث: الإصغاء بتفهم وتعاطف: هي قدرة الفرد على الإصغاء للآخرين واحترام أفكارهم والتجاوب معهم بصورة سليمة:

ت	الفقرات	صالحة	غير صالحة	التعديلات المقترحة
1	أحسن الاستماع للآخرين عند طرح أرائهم.			
2	أتفهم وجهة نظر الآخرين.			
3	أميل إلى التفكير فيما يقوله الآخرون.			
4	أعيد صياغة أفكاري طبقاً لوجهة نظر الآخرين عندما تكون صحيحة.			

المجال الرابع: التفكير بمرونة: هي القدرة على استعمال طرائق غير تقليدية في حل المشكلة ومواجهة التحديات:

ت	الفقرات	صالحة	غير صالحة	التعديلات المقترحة
1	استخدم طرائق متعددة.			
2	استخدم بدائل متعددة في حل المشكلات.			
3	استطيع التكيف مع المواقف الجديدة.			
4	اعتمد على معلوماتي في حل مشاكلي.			

المجال الخامس: التفكير حول التفكير: هو القدرة على معرفة حدود ما يعرف وما لا يعرف فنصبح بذلك أكثر إدراكاً لأفعالنا وتأثيرها في الآخرين وفي البيئة.

ت	الفقرات	صالحة	غير صالحة	التعديلات المقترحة
1	ارتب معلوماتي قبل البدء في العمل.			
2	احدد ما اعرفه وما لا اعرفه.			
3	أدرك مدى تأثير أفعالي في ذاتي وعلى الآخرين.			
4	اخطط لتحقيق ما أريد تحقيقه			
5	انقل ما أتعلمه إلى مواقف جديدة.			

المجال السادس: الكفاح من اجل الدقة: هو العمل من اجل الكمال والأناقة والحرفية:

ت	الفقرات	صالحة	غير صالحة	التعديلات المقترحة
1	أراجع العمل الذي أقوم به أكثر من مرة اثناء أداء المهمة.			
2	أراجع القواعد التي ينبغي الالتزام بها.			
3	اتفحص المعلومات للتأكد من صدقها.			
4	أتابع العمل بإناة ان.			
5	اتأكد من العمل الذي أقوم به على وفق المعايير المطلوبة.			

المجال السابع: التساؤل وطرح المشكلات: هو القدرة على طرح أسئلة واحتمالات جديدة أو التمعن في مشكلات قديمة فهو يتطلب خيالاً خلاقاً أو يشير بتقدم حقيقي في المهارات العقلية:

ت	الفقرات	صالحة	غير صالحة	التعديلات المقترحة
1	اطرح أسئلة للحصول على بدائل واختيارات جديدة.			
2	استطيع اتخاذ القرار.			
3	اطرح أي سؤال يتعلق بالمشكلة.			
4	أرى أن صياغة المشكلة أهم من حلها.			
5	اتمعن في مشكلاتي القديمة من زاوية جديدة			
6	أغوص في أعماق المشكلة لأفهم أجزاءها وتفاصيلها قبل أن اسأل.			

المجال الثامن: تطبيق المعارف السابقة على أوضاع جديدة: هو القدرة على معرفة استخلاص المعنى من تجربة ما والسير قدماً، ومن ثم تطبيقه على وضع جديد والربط بين فكرتين مختلفتين:

ت	الفقرات	صالحة	غير صالحة	التعديلات المقترحة
1	استرجع مخزوني المعرفي من مصادر للبيانات.			
2	استطيع استخلاص المعنى من تجربة سابقة.			
3	استطيع توضيح المعاني من خلال المقارنة بما مررت به من تجارب مشابهة في الماضي.			

ت	الفقرات	صالحة	غير صالحة	التعديلات المقترحة
4	أطبق ما تعلمته سابقا على مواقف جديدة.			
5	استخدم أثناء تفكيري عبارات مثل (هذا يذكرني بي / هذا مماثل تماماً / سأعود بذاكرتي إلى الوراء.			

المجال التاسع: التفكير والتواصل بوضوح ودقة: هي قدرة الفرد على توصيل ما يريد بدقة سواء أكان ذلك كتابياً أم شفوياً مستخدماً لغة دقيقة في وصف الأعمال وتحديد الصفات الرئيسة وتمييز التشابه والاختلاف، والقدرة على صنع قرارات أكثر شمولية والدقة حيال الأفعال والقدرة على استخدام مصطلحات محددة والبعد عن الإفراط في التعميم ودعم الفرضيات ببيانات مقبولة من خلال الأقوال والأفعال الدالة:

ت	الفقرات	صالحة	غير صالحة	التعديلات المقترحة
1	أؤمن بالقول (أذا أردت أن تحاورني فحدد مفاهيمك)			
2	أرى أن التواصل اللغوي السليم مهم للتعبير عن الأفكار.			
3	اعبر عما أفكر به بكلمات مكتوبة بلغة – بسيطة			
4	استخدم لغة دقيقة (مصطلحات وتعبيرات وأسماء وتشابهات صحيحة) للتعبير عن أفكاري.			
5	اتجنب الإكثار من التعميم.			

المجال العاشر: جمع البيانات باستخدام جميع الحواس: هي القدرة على استخدام اكبر قدر ممكن من الحواس (السمع، البصر، الشم، الذوق، اللمس) وان الأفراد الذين يتمتعون بمسارات حسية مفتوحة ويقظة وحادة يستوعبون معلومات من البيئة أكثر مما يستوعب ذو المسارات الذابلة:

ت	الفقرات	صالحة	غير صالحة	التعديلات المقترحة
1	استمد تعلمي عن طريق الحواس.			
2	احل مشكلاتي باستخدام الحواس.			
3	لدي القدرة على بناء معاريف الذهنية من خلال حواسي.			
4	استخدم اكبر قدر ممكن من الحواس في اغناء تعلمي			

المجال الحادي عشر: التصور والابتكار والتجديد: هو القدرة على توسيع الحدود المدركة وإعطاء تصور للمشكلات بطريقة مختلفة من خلال التفحص من عدة زوايا:

ت	الفقرات	صالحة	غير صالحة	التعديلات المقترحة
1	أجد صعوبة في توليد أفكار جديدة لحل المشكلة.			
2	اقدم أفكاري للآخرين ويقدموا اراءهم فيها.			
3	أسعى لتطوير افكاري لتكون أكثر إبداعاً.			
4	ابذل أقصى جهد ممكن لتطوير أساليبي الإبداعية والارتقاء بها.			
5	اعتقد أن العقل البشري قادر على توليد أفكار جديدة.			
6	تتركز خيالاتي على الأفكار التي لم أعلن عنها.			

المجال الثاني عشر: الاستجابة بدهشة ورهبة: هي الاستمتاع بالمواقف والتجارب التي يكتنفها الغموض والإبهام:

ت	الفقرات	صالحة	غير صالحة	التعديلات المقترحة
1	أتعجب أذا تعرضت لمشكلة تضمنت أحداثاً ممتعة أو غير متوقعة.			
2	اشعر بالرهبة لمعرفتي أسباب ما يحدث أمامي.			
3	أجد الراحة والمتعة في وضع ساكن (صامد).			
4	لدي القدرة في حل المشكلات التي تحتاج جهد ذهني دون حدود أو قيود.			

المجال الثالث عشر: الأقدام على مخاطر مسؤولة: هي القدرة على كشف الغموض الذي يحيط بمشكلة ما:

ت	الفقرات	صالحة	غير صالحة	التعديلات المقترحة
1	اعتقد أن المخاطرة والفشل تساعد على معرفة قدراتي.			
2	استغل الفرصة لمواجهة التحديات التي تفرضها المشكلات التي تعترضني.			
3	أؤمن بالمثل القال (أن لم تجرب فلن تخطأ).			
4	أرى أن الفشل هو طريق النجاح.			

المجال الرابع عشر: ايجاد الدعابة: هي القدرة على تقديم نماذج من السلوكيات التي تدعوا إلى السرور والمتعة والضحك من خلال التعلم من حالات المفارقات والثغرات:

ت	الفقرات	صالحة	غير صالحة	التعديلات المقترحة
1	استطيع جعل بعض تصرفاتي مضحكة.			
2	امتلك القدرة على تفهم البهجة والسرور من دعابات الآخرين.			
3	لدي القدرة على التلاعب بالأفكار لتصبح سارة في أثناء تعاملي مع الآخرين.			
4	لدي القدرة على الضحك في المواقف المتناقضة.			
5	افرح عند العثور على ثغرات أو عدم تطابق في سلوك الآخرين.			

المجال الخامس عشر: التفكير التبادلي: هي القدرة على العمل ضمن مجموعات مع القدرة على تبرير الأفكار واختبار مدى صلاحية استراتيجيات الحلول والتفاعل والتعاون مع المجموعة:

ت	الفقرات	صالحة	غير صالحة	التعديلات المقترحة
1	استطيع بالتفكير مع افراد مجموعتي (فأصغي لهن وأتفاعل مع أفكارهن).			
2	أؤمن بالمثل القائل (نحنُ بدلا من أنا).			
3	أشارك زميلاتي أفكارهن وانجازاتهن.			
4	أتفاعل مع الأخريات وأتعايش معهن.			
5	أتبادل الأفكار والمعلومات لتحقيق أهداف المجموعة.			

المجال السادس عشر: الاستعداد الدائم للتعلم المستمر: هو القدرة على التعلم المستمر وامتلاك الثقة وحب الاستطلاع والبحث المتواصل للحصول على افضل الطرق من اجل النمو والتعلم وتحسين الذات:

ت	الفقرات	صالحة	غير صالحة	التعديلات المقترحة
1	أميل لطرح التساؤلات لكي احصل على نتائج ايجابية.			
2	أدرك أن الخبرة ليست معرفة كل شيء.			
3	اعتقد أن البحث المتواصل يساعدني على النمو والتعلم وتحسين الذات.			
4	أثق بنفسي.			

ملحق (4)

مقياس العادات العقلية المعد لغرض تحليل الفقرات

بسم الله الرحمن الرحيم

الجامعة المستنصرية

كلية التربية الأساسية

قسم رياض الأطفال

الدراسات العليا / الماجستير

عزيزتي المعلمة.. المحترمة

تحية طيبة،

تضع الباحثتان بين يديكِ أداة لقياس العادات العقلية لذا يرجى تعاونك معنا في انجاز هذا البحث وذلك من خلال الإجابة عن فقرات هذا المقياس بكل أمانة وموضوعية وحيث تمثل مواقف معينة قد تصادفك في حياتك اليومية والاجتماعية وستكون المعلومات محدودة لأغراض البحث العلمي.

شكراً لتعاونكم

الباحثتان

ت	الفقرات	تنطبق تماماً	تنطبق غالباً	تنطبق أحياناً	تنطبق نادراً
22	أراجع القواعد التي ينبغي الالتزام بها.				
23	اتفحص المعلومات للتأكد من صدقها.				
24	اتابع العمل بإتقان.				
25	اطرح اسئلة للحصول على بدائل واختيارات جديدة.				
26	اطرح اي سؤال يتعلق بالمشكلة.				
27	أرى أن صياغة المشكلة أهم من حلها.				
28	أتمعن في مشكلاتي القديمة من زوايا جديدة				
29	استطيع استخلاص المعنى من تجربة سابقة.				
30	استطيع توضيح المعاني من خلال المقارنة بما مررت به من تجارب مشابهة في الماضي.				
31	اطبق ما تعلمته' سابقا على مواقف جديدة.				
32	استخدم أثناء تفكيري عبارات مثل (هذا يذكرني بي / هذا مماثل تماماً / سأعود بذاكرتي إلى الوراء.				
33	أؤمن بالقول (أذا أردت أن تحاورني فحدد مفاهيمك)				
34	أرى أن التواصل اللغوي السليم مهم للتعبير عن الأفكار.				
35	اعبر عما افكر به بكلمات مكتوبة بلغة – بسيطة				
36	استخدم لغة دقيقة (مصطلحات وتعبيرات وأسماء وتشابهات صحيحة) للتعبير عن أفكاري.				

ت	الفقرات	تنطبق تماماً	تنطبق غالباً	تنطبق أحياناً	تنطبق نادراً
37	استمد تعلمي عن طريق الحواس.				
38	احل مشكلاتي باستخدام الحواس.				
39	لدي القدرة على بناء معارفي الذهنية من خلال حواسي.				
40	استخدم اكبر قدر ممكن من الحواس في اغناء تعلمي				
41	اقدم أفكاري للآخرين ويقدموا أراءهم فيها.				
42	أسعى لتطوير افكاري لتكون أكثر إبداعاً.				
43	اعتقد أن العقل البشري قادر على توليد افكار جديدة.				
44	تتركز خيالاتي على الأفكار التي لم أعلن عنها.				
45	التعجب أذا تعرضت لمشكلة تضمنت أحداثاً ممتعة أو غير متوقعة.				
46	اشعر بالرهبة لمعرفتي أسباب ما يحدث أمامي.				
47	أجد الراحة والمتعة في وضع ساكن (صامد).				
48	لدي القدرة في حل المشكلات التي تحتاج جهداً ذهنياً دون حدود أو قيود.				
49	أعتقد أن المخاطرة والفشل تساعد على معرفة قدراتي.				
50	استغل الفرصة لمواجهة التحديات التي تفرضها المشكلات التي تعترضني.				
51	أؤمن بالمثل القال (أن لم تجرب فلن تخطأ).				

ت	الفقرات	تنطبق تماماً	تنطبق غالباً	تنطبق أحياناً	تنطبق نادراً
52	أرى أن الفشل هو طريق النجاح.				
53	استطيع جعل بعض تصرفاتي مضحكة.				
54	امتلك القدرة على تفهم البهجة والسرور من دعابات الآخرين.				
55	لدي القدرة على التلاعب بالأفكار لتصبح سارة في أثناء تعاملي مع الآخرين.				
56	لدي القدرة على الضحك في المواقف المتناقضة.				
57	استطيع بالتفكير مع أفراد مجموعتي (فأصغي لهن وأتفاعل مع أفكارهن).				
58	أؤمن بالمثل القائل (نحنُ بدلا من انا).				
59	أشارك زميلاتي أفكارهن وانجازاتهن.				
60	أتبادل الأفكار والمعلومات لتحقيق أهداف المجموعة.				
61	أميل لطرح التساؤلات لكي احصل على نتائج ايجابية.				
62	أدرك أن الخبرة ليست معرفة كل شيء.				
63	اعتقد أن البحث المتواصل يساعدني على النمو والتعلم وتحسين الذات.				
64	أثق بنفسي.				

ملحق (6)

استفتاء مفتوح للمعلمات

بسم الله الرحمن الرحيم

الجامعة المستنصرية

كلية التربية الاساسية

قسم رياض الاطفال

الدراسات العليا /الماجستير

عزيزتي المعلمة...المحترمة

تحية طيبة،

تروم الباحثتان القيام بالبحث الموسوم (عادات العقل وعلاقتها بمستوى الاداء المهني لدى معلمات رياض الاطفال) ولغرض تحقيق هدف البحث فأن الباحثتان تقصدان بالأداء المهني هو (حصيلة ما تؤديه المعلمة داخل قاعة الصف وخارجها من نشاطات توظف لخدمة الاطفال والعملية التعليمية معاً) ولذلك نتوجه اليك بالسؤال الأتي:

س/ ما أهم السلوكيات التي يجب ان تتوافر عند المعلمة التي من خلالها يقيم ادائها المهني.

الباحثتان

ملحق (7)
مقياس الأداء المهني بصيغته الأولية

بسم الله الرحمن الرحيم

كلية الجامعة المستنصرية

التربية الاساسية

قسم رياض الاطفال

الدراسات العليا/الماجستير

الأستاذ الفاضل.......................................المحترم

تحية طيبة،

تروم الباحثتان القيام بالبحث الموسوم (عادات العقل وعلاقتها بمستوى الأداء المهني لدى معلمات رياض الأطفال) نرجو التفضل بإبداء ملاحظاتكم حول صلاحية فقرات مقياس الأداء المهني التي تم اعتمادها من الأدبيات والأطر النظرية الخاصة بالموضوع، وإضافة وتعديل ما ترونه مناسباً لقياس الأداء المهني، علماً أن الباحثة تعرف الأداء المهني هو:(حصيلة ما تؤديه المعلمة داخل قاعة الصف وخارجها من نشاطات توظف لخدمة الأطفال والعملية التعليمية معاً)حيث أن المقياس يتكون من (5) مجالات وأن الإجابة عن كل فقرة من فقرات المقياس ستكون وفق التدرج الأتي (تنطبق تماماً، تنطبق غالباً، تنطبق أحياناً، تنطبق نادراً، لاتنطبق أبداً). وان الإجابة تكون من قبل عينة من المعلمات عن المقياس.

شاكرين تعاونكم

الباحثتان

المجال المهني: يتمثل في قدرة المعلمة في أداء مهماتها التعليمية:

ت	الفقرات	صالحة	غير صالحة	التعديلات المقترحة
1	أعد خطة شهرية وسنوية.			
2	اوزع الوقت بما يناسب الخطة.			
3	ابتكر الوسائل التعليمية التي تتلاءم مع الخبرات والانشطة.			
4	اثير دافعية الاطفال			
5	أهيء الانشطة (القصص، الاناشيد، الاغاني) المناسبة للخبرة التي تقدمها.			
6	اراعي التدرج والتسلسل المنطقي في عرض الانشطة.			
7	اسجل المعلومات الخاصة بكل طفل.			
8	استخدم وسائل التعزيز (المادي- المعنوي).			
9	اوظف التكنلوجيا الحديثة داخل غرفة الصف اذا دعت الحاجة.			
10	انوع طرائق التعليم لجذب انتباه الاطفال.			
11	اشارك في الدورات (التدريبية – التطويرية) التي تهيئها وزارة التربية.			
12	اقدم دروساً تدريبية لقريناتها المعلمات.			
13	استخدم عناصر التشويق والاثارة في تعليمها الاطفال.			
14	أحدد المفاهيم الاساسية لمحتوى الخبرة التعليمية.			
15	أوضح للأطفال اهداف كل ركن من الاركان التعليمية.			

المجال الاجتماعي: يتمثل في قدرة المعلمة في إشاعة المودة والمحبة بينها وبين الأطفال مما تحقق التفاعل الاجتماعي داخل غرفة الصف:

ت	الفقرات	صالحة	غير صالحة	التعديلات المقترحة
1	أقيم علاقة ود ومحبة مع الاطفال.			
2	أشارك الاطفال في الانشطة التي تقيمها الروضة او المدرسة.			
3	اشجع الاطفال على التفاعل الاجتماعي فيما بينهم.			
4	أحسن التعامل مع الاطفال.			
5	أنمي الاتجاهات الايجابية عند الاطفال نحو العاملين في الروضة.			
6	اشعر بالسعادة عند العمل مع الاطفال.			
7	أسعي لمعالجة مشكلات الاطفال بهدوء وفاعلية.			
8	اتجنب اثارة مشاعر الغيرة بين الاطفال.			
9	اشجع الاطفال على التحدث والتعبير عن ذواتهم ومشاعرهم بأسلوب لغوي سليم.			
10	أحث الاطفال على التساؤل والمناقشة واخذ المبادرة.			
11	احترم افكار الاطفال الجديدة وتشجعهم على الابتكار.			
12	ادرب الاطفال على حب تطبيق الانظمة والقوانين.			

المجال الشخصي: يتمثل في الصفات والخصائص الشخصية التي يجب أن تتسم بها في مهنة التعليم والتي تؤهلها لأداء مهنة التعليم:

ت	الفقرات	صالحة	غير صالحة	التعديلات المقترحة
1	اتسم بالالتزام وتحمل المسؤولية.			
2	أتعامل بحكمة اذا واجهتني مشكلة.			
3	اتقبل النقد بصدر رحب.			
4	أضبط انفعالاتي داخل الصف			
5	استخدم اللغة بشكل سليم سواء أكانت شفوية ام باستخدام تعبيرات الوجه وحركات اليدين والجسم اثناء اداء الخبرة.			
6	أعتني بمظهري الخارجي (ملبس انيق، ومرتب).			
7	أتمتع بسلامة الجسم.			
8	اتحدث بوضوح.			
9	اراعي سلامة النطق.			
10	لدي روح الدعابة في اثناء عملي.			
11	اتحرك بحيوية ونشاط.			

المجال العلمي: يتمثل في اطلاع المعلمة على الجديد من المعارف والمعلومات والمهمات التي تخص مهنتها والوقوف على مستجدات المعرفة التي تخدمها في مجال عملها:

ت	الفقرات	صالحة	غير صالحة	التعديلات المقترحة
1	امتلك الخبرة والمعرفة بمبادئ وحقائق النمو الخاصة بطفل الروضة.			
2	اسعى الى طرح الافكار والمقترحات الخاصة في مجال عملها.			
3	اتابع التطورات الحاصلة التي تفيد تخصصها.			
4	اراعي التنوع في تصميم الانشطة بما يتلاءم مع الفروق الفردية بين الاطفال.			
5	احل مشاكل الاطفال بأسلوب علمي.			
6	أصمم انشطة تقويمية متنوعة.			
7	أطلع على منهج الاطفال.			
8	اراعي سلامة المحتوى علمياً.			
9	اشجع الاطفال على التفكير الناقد.			

المجال المهاري: يتمثل في قدرة المعلمة على امتلاكها للتذوق الفني والجمالي التي تستخدمها في أدائها المهني:

ت	الفقرات	صالحة	غير صالحة	التعديلات المقترحة
1	انمي التذوق الفني للأطفال.			
2	أنمي ميول الاطفال وابداعاتهم بشأن فن الرسم.			
3	اساعد الاطفال في ممارسة الموسيقى.			
4	اعرف الاطفال أسماء الالوان.			
5	اتيح الفرصة امام الاطفال للتعبير عن انفعالاتهم واحاسيسهم بالتشكيل والرسم.			
6	اكتشف الميول والمواهب الفنية وتنميها.			
7	اجعل الاطفال يلونون الرسوم بالوان مختلفة.			
8	ادرب الاطفال على قص ولصق بعض الاعمال الفنية.			
9	ادرب الاطفال الرسم بالماء والرمل.			
10	انمي حب التمثيل عند الاطفال للتخلص من الخجل.			

ملحق (8)

مقياس الاداء المهني المعد لغرض تحليل الفقرات

بسم الله الرحمن الرحيم

الجامعة المستنصرية

كلية التربية الأساسية

قسم رياض الأطفال

دراسات العليا/ ماجستير

عزيزتي المعلمة.. المحترمة

تحية طيبة،

تضع الباحثتان بين يديك اداة لقياس الاداء المهني لدى معلمات رياض الاطفال، وذلك من خلال الاجابة على فقرات هذا المقياس بكل امانة وموضوعية، وحيث تمثل سلوكيات تقومين بها أثناء عملك، وستكون المعلومات محددة لأغراض البحث العلمي.

تشكر الباحثة تعاونكم

الباحثتان

ت	الفقرات	تنطبق تماماً	تنطبق غالباً	تنطبق احياناً	تنطبق نادراً	لا تنطبق أبداً
1	أعد خطة شهرية وسنوية.					
2	أوزع الوقت بما يناسب الخطة.					
3	ابتكر الوسائل التعليمية التي تتلاءم مع الخبرات والأنشطة.					
4	أثير دافعية الأطفال					
5	أهيء الأنشطة (القصص، الأناشيد، الأغاني) المناسبة للخبرة التي أقدمها.					
6	أراعي التدرج والتسلسل المنطقي في عرض الأنشطة.					
7	أسجل المعلومات الخاصة بكل طفل.					
8	استخدم وسائل التعزيز (المادي- المعنوي).					
9	أوظف التكنلوجيا الحديثة داخل غرفة الصف أذا دعت الحاجة.					
10	أنوع طرائق التعليم لجذب انتباه الأطفال.					
11	اشارك في الدورات (التدريبية – التطويرية) التي تهيئها وزارة التربية.					
12	أقدم دروساً تدريبية لقريناتي المعلمات.					

ت	الفقرات	تنطبق تماماً	تنطبق غالباً	تنطبق احياناً	تنطبق نادراً	لا تنطبق أبداً
13	استخدم عناصر التشويق والإثارة في تعليمي الأطفال.					
14	أحدد المفاهيم الأساسية لمحتوى الخبرة التعليمية.					
15	أوضح للأطفال أهداف كل ركن من الأركان التعليمية.					
16	أقيم علاقة ود ومحبة مع الأطفال.					
17	أشارك الأطفال في الأنشطة التي أقيمها.					
18	أشجع الأطفال على التفاعل الاجتماعي فيما بينهم.					
19	أحسن التعامل مع الأطفال.					
20	أنمي الاتجاهات الايجابية عند الأطفال نحو العاملين في الروضة.					
21	أشعر بالسعادة عند العمل مع الأطفال.					
22	أسعى لمعالجة مشكلات الأطفال بهدوء وفاعلية.					
23	اتجنب اثارة مشاعر الغيرة بين الأطفال.					
24	أشجع الأطفال على التحدث والتعبير عن ذواتهم ومشاعرهم					

ت	الفقرات	تنطبق تماماً	تنطبق غالباً	تنطبق احياناً	تنطبق نادراً	لا تنطبق أبداً
	بأسلوب لغوي سليم.					
25	أحث الأطفال على التساؤل والمناقشة واخذ المبادرة.					
26	احترم أفكار الأطفال الجديدة وتشجيعهم على الابتكار.					
27	اتسم بالالتزام وتحمل المسؤوليه					
28	أتعامل بحكمة أذا واجهتني مشكلة.					
29	أتقبل النقد بصدر رحب.					
30	أضبط انفعالاتي داخل الصف					
31	استخدم اللغة بشكل سليم سواء أكانت شفوية أم باستخدام تعبيرات الوجه وحركات اليدين والجسم أثناء أداء الخبرة.					
32	أعتني بمظهري الخارجي (ملبس انيق، ومرتب).					
33	أتمتع بسلامة الجسم.					
34	أتحدث بوضوح.					
35	أراعي سلامة النطق.					
36	لدي روح الدعابة في أثناء عملي.					
37	أتحرك بحيوية ونشاط.					

ت	الفقرات	تنطبق تماماً	تنطبق غالباً	تنطبق احيانا	تنطبق نادراً	لا تنطبق أبداً
38	امتلك الخبرة والمعرفة بمبادئ وحقائق النمو الخاصة بطفل الروضة.					
39	أسعى إلى طرح الأفكار والمقترحات الخاصة في مجال عملي.					
40	أتابع التطورات الحاصلة التي تفيد تخصصي.					
41	أراعي التنوع في تصميم الأنشطة بما يتلاءم مع الفروق الفردية بين الأطفال.					
42	احل مشاكل الأطفال بأسلوب علمي.					
43	أصمم أنشطة تقويمية متنوعة.					
44	أطلع على منهج الأطفال.					
45	أراعي سلامة المحتوى علمياً.					
46	أشجع الأطفال على التفكير الناقد.					
47	انمي التذوق الفني للأطفال.					
48	أنمي ميول الأطفال وإبداعاتهم بشأن فن الرسم.					
49	أساعد الأطفال في ممارسة الموسيقى.					
50	اعرف الأطفال أسماء الألوان.					

ت	الفقرات	تنطبق تماماً	تنطبق غالباً	تنطبق احياناً	تنطبق نادراً	لا تنطبق أبداً
51	اتيح الفرصة أمام الأطفال للتعبير عن انفعالاتهم وأحاسيسهم بالتشكيل والرسم.					
52	اكتشف الميول والمواهب الفنية وتنميها.					
53	اجعل الأطفال يلونون الرسوم بألوان مختلفة.					
54	أدرب الأطفال على قص ولصق بعض الأعمال الفنية.					
55	أدرب الأطفال الرسم بالماء والرمل.					
56	انمي حب التمثيل عند الأطفال للتخلص من الخجل.					

ملحق (9)

مقياس الاداء المهني بصيغته النهائية

بسم الله الرحمن الرحيم

الجامعة المستنصرية

كلية التربية الأساسية

قسم رياض الأطفال

دراسات العليا / ماجستير

عزيزتي المعلمة.. المحترمة

تحية طيبة،

بين يديكِ فقرات تمثل مواقف حياتية وتعليمية مختلفة يرجي قرأتها والإجابة عن كل الفقرات مع أبداء ملاحضاتك حول صلاحية الفقرات التي تم اعتمادها من مراجعة الأدبيات، وتعديل ما ترينه مناسباً لقياس عادات العقل بوضع اشارة (√)أمام البديل الذي ينطبق عليكِ وعدم ترك أي فقرة من دون إجابة وتأكدي بأنه ليس هناك أجابه صحيحة وأخرى خاطئة وإنما هي لأغراض البحث العلمي.

مع الشكر الفائق

الباحثتان

ت	الفقرات	تنطبق تماماً	تنطبق غالباً	تنطبق احياناً	تنطبق نادراً	لا تنطبق أبداً
1	اعد خطة شهرية وسنوية.					
2	أوزع الوقت بما يناسب الخطة.					
3	ابتكر الوسائل التعليمية التي تتلاءم مع الخبرات والأنشطة.					
4	اثير دافعية الأطفال					
5	أهيء الأنشطة (القصص، الأناشيد، الأغاني) المناسبة للخبرة التي اقدمها.					
6	أراعي التدرج والتسلسل المنطقي في عرض الأنشطة.					
7	أسجل المعلومات الخاصة بكل طفل.					
8	استخدم وسائل التعزيز (المادي- المعنوي).					
9	أوظف التكنلوجيا الحديثة داخل غرفة الصف أذا دعت الحاجة.					
10	انوع طرائق التعليم لجذب انتباه الأطفال.					

ت	الفقرات	تنطبق تماماً	تنطبق غالباً	تنطبق احياناً	تنطبق نادراً	لا تنطبق أبداً
11	أشارك في الدورات (التدريبية – التطويرية) التي تهيئها وزارة التربية.					
12	أقدم دروساً تدريبية لقريناتي المعلمات.					
13	استخدم عناصر التشويق والإثارة في تعليمي الأطفال.					
14	أحدد المفاهيم الأساسية لمحتوى الخبرة التعليمية.					
15	أوضح للأطفال أهداف كل ركن من الأركان التعليمية.					
16	أقيم علاقة ود ومحبة مع الأطفال.					
17	أشارك الأطفال في الأنشطة التي أقيمها.					
18	أشجع الأطفال على التفاعل الاجتماعي فيما بينهم.					
19	أحسن التعامل مع الأطفال.					

ت	الفقرات	تنطبق تماماً	تنطبق غالباً	تنطبق احياناً	تنطبق نادراً	لا تنطبق أبداً
20	انمي الاتجاهات الايجابية عند الأطفال نحو العاملين في الروضة.					
21	أشعر بالسعادة عند العمل مع الأطفال.					
22	أسعى لمعالجة مشكلات الأطفال بهدوء وفاعلية.					
23	أتجنب أثارة مشاعر الغيرة بين الأطفال.					
24	أشجع الأطفال على التحدث والتعبير عن ذواتهم ومشاعرهم بأسلوب لغوي سليم.					
25	أحث الأطفال على التساؤل والمناقشة واخذ المبادرة.					
26	احترم أفكار الأطفال الجديدة وتشجيعهم على الابتكار.					
27	اتسم بالالتزام وتحمل المسؤوليه					
28	اتعامل بحكمة أذا واجهتني مشكلة.					

ت	الفقرات	تنطبق تماماً	تنطبق غالباً	تنطبق احيانا	تنطبق نادراً	لا تنطبق أبداً
29	اتقبل النقد بصدر رحب.					
30	أضبط انفعالاتي داخل الصف					
31	استخدم اللغة بشكل سليم سواء أكانت شفوية أم باستخدام تعبيرات الوجه وحركات اليدين والجسم أثناء أداء الخبرة.					
32	أعتني بمظهري الخارجي (ملبس أنيق، ومرتب).					
33	أتمتع بسلامة الجسم.					
34	أتحدث بوضوح.					
35	أراعي سلامة النطق.					
36	لدي روح الدعابة في أثناء عملي.					
37	أتحرك بحيوية ونشاط.					
38	امتلك الخبرة والمعرفة بمبادئ وحقائق النمو الخاصة بطفل الروضة.					
39	أسعى إلى طرح الأفكار					

ت	الفقرات	تنطبق تماماً	تنطبق غالباً	تنطبق احياناً	تنطبق نادراً	لا تنطبق أبداً
	والمقترحات الخاصة في مجال عملي.					
40	أتابع التطورات الحاصلة التي تفيد تخصصي.					
41	أراعي التنوع في تصميم الأنشطة بما يتلاءم مع الفروق الفردية بين الأطفال.					
42	احل مشاكل الأطفال بأسلوب علمي.					
43	أصمم أنشطة تقويمية متنوعة.					
44	أطلع على منهج الأطفال.					
45	أراعي سلامة المحتوى علمياً.					
46	أشجع الأطفال على التفكير الناقد.					
47	انمي التذوق الفني للأطفال.					
48	أنمي ميول الأطفال وإبداعاتهم بشأن فن الرسم.					
49	أساعد الأطفال في					

ت	الفقرات	تنطبق تماماً	تنطبق غالباً	تنطبق احياناً	تنطبق نادراً	لا تنطبق أبداً
	ممارسة الموسيقى.					
50	اعرف الأطفال أسماء الألوان.					
51	أتيح الفرصة أمام الأطفال للتعبير عن انفعالاتهم وأحاسيسهم بالتشكيل والرسم.					
52	اكتشف الميول والمواهب الفنية وأنمّيها.					
53	اجعل الأطفال يلونون الرسوم بألوان مختلفة.					
54	أدرب الأطفال على قص ولصق بعض الأعمال الفنية.					
55	أدرب الأطفال الرسم بالماء والرمل.					
56	انمي حب التمثيل عند الأطفال للتخلص من الخجل.					

المصادر والمراجع

المصادر العربية:

القرآن الكريم:

- إبراهيم، بسام عبد الله طه (2009). التعليم المبني على المشكلات الحياتية وتنمية التفكير، عمان، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- إبراهيم، طارق صالح (1978). اتجاهات طلبة دور المعلمين والمعلمات في العراق نحو مهنة التعليم، بغداد، جامعة بغداد/ كلية التربية - ابن الرشد، (رسالة ماجستير).
- إبراهيم، مروان عبد المجيد (2000). أسس البحث العلمي لأعداد الرسائل الجامعية، ط1، مؤسسة الودق، عمان.
- أبو المعاطي، يوسف جلال (2004). مدى فعالية مجموعات التعلم التعاوني في تنمية القدرة على الإستدلال الرمزي واللفظي وبعض العادات العقلية لدى طلاب المرحلة المتوسطة، القاهرة، مجلة كلية التربية بالمنصورة، العدد (56).
- أبو حطب، فؤاد وعثمان، سيد أحمد (1973). التقويم النفسي، القاهرة، مكتبة الانجلو المصرية.
- أبو رياش، حسين، عبد الحق، زهره (2007). علم النفس التربوي للطالب الجامعي والمعلم الممارس، عمان، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- أحمد، محمد عبد السلام (1998). القياس النفسي والتربوي، القاهرة، المجلد الثاني، مكتبة النهضة المصرية.
- احمد، سلمان عوده (1998). القياس والتقويم في العملية التدريسية، الإصدار الثاني، دار الامل للنشر والتوزيع، اربد.
- الأعسر، صفاء يوسف (2002). تعليم من أجل التفكير، دار قباء، القاهرة، مصر.

- أمـدون، ادمـون وفلانـدرز (1986). دور المدرسـة في حجـرة الدراسـة، ترجمـة: عبدالعزيز الابطين، عمادة شؤون المكتبات، جامعة الملك سعود، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- باقر، عبد الكريم محسن، وآخرون (1991). علم النفس الإداري، هيئة المعاهد الفنية، دار الحكمة للطباعة والنشر، بغداد.
- بركات، محمد خليفة (1979). علم النفس التعليمي، الكويت، ج1، ط3، دار القلم للطباعة والنشر.
- بركات، باسمة كاظم هلاوي (1996). الأسلوب المعرفي التكاملي (التجريد – العيانية) وعلاقته بالإبداع، جامعة بغداد كلية الآداب، رسالة ماجستير، بغداد.
- برنوطي، سعاد نائف (2004). إدارة الموارد البشرية، دار وائل للطباعة والنشر، عمان.
- البزاز، حكمت عبدالله واخرون (2001). موقع المعلم في المجتمع نحو ميثاق مهني للتعليم، مجلة دراسات اجتماعية، السنة3، العدد(12).
- بشارة، جبرائيل (1986). تكوين المعلم العربي والثورة التكنلوجية، ط1، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر، بيروت.
- تايلر، ليفينا (1989). الاختبارات والمقاييس النفسية، ترجمة: سعد عبد المهيمن، القاهرة، ط1، دار النهضة العربية.
- ثابت، فدوه ناصر (2006). فاعلية برنامج تدريبي مستند إلى عادات العقل في تنمية حب الأستطلاع المعرفي والذكاء الأجتماعي لدى أطفال الروضة، أطروحة دكتوراه (غير منشورة)، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، كلية الدراسات التربوية العليا، الأردن.
- ثوارنديك، روبرت، اليزابيث هيجن (1989). القياس والتقويم في علم النفس والتربية، ترجمة: عبد الله الكيلاني وعبد الرحمن عدس، مركز الكتب في الاردن، عمان.

- الجابري، كاظم كريم رضا (2011). مناهج البحث في التربية وعلم النفس، ط1، دار الكتب والوثائق، بغداد.
- جاسم، علي عبد، وآخرون (1983). بناء مقياس لتقويم التدريس في جامعة صلاح الدين، مجلة العلوم التربوية والنفسية، العدد (14)، بغداد.
- الجفري، ابتسام حسين عقيل (2002). اراء طالبات الدراسات العليا في الاداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة ام القرى، جامعة الكويت، المجلة التربوية، العدد (64).
- الجفري، سماح حسين صالح (2012). أثر استخدام غرائب صور ورسوم الأفكار الإبداعية لتدريس مقرر العلوم في تنمية التحصيل وبعض عادات العقل لدى طالبات الصف الأول المتوسط بمدينة مكة المكرمة، أطروحة دكتوراه، جامعة أم القرى، كلية التربية.
- الجلبي، سوسن شاكر (2005). أساسياتالاختبارات والمقاييس النفسية والتربوية، ط1، علاء الدين للطباعة والتوزيع، سوريا.
- الحارثي، إبراهيم أحمد مسلم (2002). العادات العقلية وتنميتها لدى التلاميذ، ط1، مكتبة الشقري، الرياض.
- حجات، عبد الله إبراهيم محمد (2008). عادات العقل والفاعلية الذاتية لدى طلبة الصفين السابع والعاشر في الأردن وارتباطهما ببعض المتغيرات اليمغرافية، (أطروحة دكتوراه) كلية الدراسات التربوية والنفسية العليا، جامعة عمان العربية للدراسات العليا.
- حسام الدين، ليلى عبد الله (2008). فاعلية استراتيجية (البداية /الاستجابة /التقويم) في تنمية التحصيل وعادات العقل لدى تلاميذ الصف الأول الإعدادي في مادة العلوم، دراسة منشورة، المؤتمر العلمي الثاني عشر للتربية العلمية.
- حسن، فراس سليمان والشلبي، عبد الله (2002). أثر الاندماج في الاداء المالي، جامعة الموصل، كلية الادارة والاقتصاد، (رسالة ماجستير).

- حسين، جميل حسن (2010). استراتيجيات التعليم والتعلم، مجلة المعرفة، العدد (188).
- حسين، محمد إبراهيم (2012) عادات العقل والتفكير عالي الرتبة وعلاقتها بالفاعلية الذاتية لدى طلبة كليات التربية، (أطروحة دكتوراه)، جامعة بغداد، كلية التربية/ أبن الهيثم.
- الحليواني، ياسر عبد الله (2005) تكامل عادات العقل والمحافظة عليها، مجلة شبكة العلوم النفسية، العدد (6).
- حمد، نور رياض هادي (2011) العادات العقلية وعلاقتها بالتخيل لدى طلبة الجامعة، (رسالة ماجستير)، كلية الآداب، جامعة بغداد.
- حمودي، خضير كاظم، والخرشة، ياسين كاسب (2007) إدارة الموارد البشرية، عمان، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- الحميدي، منصور بن علي منصور (2010). أسهام برنامج تدريب القيادات التربوية للمرشحين لوكالة مدارس التعليم العام بمحافظة الطائف في تطوير أدائهم المهني، الرياض، جامعة أم القرى كلية التربية – العاصمة المقدسة (رسالة ماجستير).
- خشارمة، حسن وعودة سليمان (2000) تقارير الاداء في عملية الرقابة في البنوك التجارية الاردنية، مجلة ابحاث اليرموك، المجلد(16)، العدد(4).
- الخفاف، ايمان عباس (2003). التعليم البيئي في رياض الاطفال، عمان، ط1، دار المناهج للنشر والتوزيع.
- داوود، عزيز حنه وعبد الرحمن، أنور حسين (1990). مناهج البحث التربوي، دار الحكمة للطباعة والنشر، جامعة بغداد، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.
- درة، عبد الباري (1986). العامل البشري والإنتاجية في المؤسسات العامة، عمان، ط1، دار الفرقان للنشر والتوزيع.

- دمعة، مجيد ابراهيم وعبدالجبار توفيق البياتي (1974). دراسة استطلاعية عن دور المعلم وفعالية التعليمية في ضوء متطلبات التطور والتكنولوجي، جامعة بغداد، مجلة مركز البحوث التربوية والنفسية.
- الربيعي، محمد عبد العزيز (2009). دور مناهج القراءة في تنمية العادات العقلية كأنماط للسلوك الذكي- دراسة تقويمية في ضوء الواقع والمأمول، دراسات في المناهج وطرق التدريس، المجلد 4، العدد 149، مصر.
- الرحو، جنان سعيد (2005). أساسيات علم النفس، بيروت، ط1، الدار العربية للعلوم.
- الرحيلي، مريم احمد فائز (2007). اثر استخدام نموذج مارزانو لأبعاد التعلم في تدريس العلوم في التحصيل وتنمية الذكاءات المتعددة لدى طالبات الصف الثاني متوسط في المدينة المنورة، (أطروحة دكتوراه)، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
- رمضان، كافية، عزت، عبد الموجود (1994). معلمة رياض الأطفال ودورها في عملية التنشئة، دراسة ميدانية، اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا، سلسلة دراسات عن المرأة العربية.
- رياني، علي حمد ناصر (2011). اثر برنامج قائم على عادات العقل في التفكير الإبداعي والقوة الرياضية لدى طلاب الصف الأول المتوسط بمكة المكرمة، (أطروحة دكتوراه)، جامعة أم القرى، كلية التربية.
- زكريا، نوال بت محمد عبد الله (2008). ماوراء الذاكرة واستراتيجيات التذكر ووجهة الضبط لدى عينة من الطالبات المتفوقات دراسياً والعاديات في كلية التربية بجازات الرياض، جامعة أم القرى (رسالة ماجستير).
- الزهراني، محمد بن مفرح بن علي (2009). واقع أداء معلمي الرياضيات بالمرحلة الثانوية في ضوء المعايير المهنية المعاصرة وعلاقة ذلك بتحصيل طلابهم، الرياض، جامعة أم القرى، كلية التربية (أطروحة دكتوراه).
- الزوبعي، عبد الجليل إبراهيم وآخرون(1985). الاختبارات والمقاييس النفسية، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، جامعة الموصل.

- زيتون، حسن حسين (2010). تنمية مهارات التفكير رؤية إشراقية في تطوير الذات، الرياض، ط1، الدار الصولتية للتربية.
- الزيود، نادر فهمي وآخرون (1999). التعليم التعلم الصفي، عمان، دار الفكر للنشر.
- السالم، مؤيد سعيد، عادل، حرحوش صالح (1991)إدارة الموارد البشرية، بغداد، مطبعة الاقتصاد.
- سعيد، أيمن حبيب (2006). أثر استخدام إستراتيجية (حلل/ اسأل / استقصي = AAI) على تنمية عادات العقل لدى طلاب الصف الأول الثانوي من خلال مادة الكيمياء، المؤتمر العلمي العاشر للتربية العلمية، المجلد الثاني.
- سكر، ناجي رجب، الخزندار، نائلة نجيب (2005). مستويات معيارية مقترحة لكفايات الأداء اللازمة للمعلم لمواجهة مستجدات العصر، المؤتمر العلمي السابع عشر، مناهج التعليم والمستويات المعيارية، جامعة عين شمس، القاهرة.
- السلامة، ناصر رفيق توفيق (2003). أداء المرشد التربوي في المدارس الحكومية الثانوية في مدارس مديريتي جنين وقباطية من وجهة نظر كل من الإداريين والمعلمين، فلسطين جامعة النجاح الوطنية، كلية الدراسات العليا (أطروحة دكتوراه).
- سلامة، أبو الفتوح حسين، وآخرون (1985). إعداد وتأهيل رجل الشرطة للتحري عن الحقائق القانونية وحماية حقوق الإنسان، مجلة الأمن العام المصرية.
- سليمان، علي موسى (1996). برنامج مقترح لتنمية كفايات التدريس لمعلمين التعليم الصناعية في ضوء المتطلبات المهنية، دراسات تربوية اجتماعية، المجلد(2)، العدد(2)، جامعة حلوان، مصر.
- سورطي، يزيد عيسى (2000). مشكلات المعلمين في سلطنة عمان وعلاقتها ببعض المتغيرات، مجلة مركز البحوث التربوية، جامعة قطر، العدد(18).
- السيد، فؤاد البهي (1971). علم النفس الإحصائي وقياس العقل البشري، القاهرة، ط2، دار التأليف للطباعة والنشر.

- الشماع، خليل محمد حسن، حمود كاظم خضير (2000). نظرية المنظمة، عمان، دار المسيرة للنشر والطباعة.
- صابر، فاطمة عوض، ميرفت علي خفاجة (2002). أسس مبادئ البحث العلمي، مصر، ط1، مكتبة ومطبعة الاشعاع الفنية.
- صالح، احمد زكي (1971). نظريات التعلم، القاهرة، مكتبة النهضة العربية.
- صالح، قاسم حسين (1986). الإنسان من هو، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، جامعة بغداد، مطبعة التعليم العالي.
- الصباغ، سميلة وآخرون (2006) دراسة مقارنة لعادات العقل لدى طلبه المتفوقين في المملكة العربية السعودية ونظرائهم في الأردن.
- الصباغ، زهير (1986). من الادارة بالتخويف إلى الادارة بالثقة، مجلة الادارة العامة، العدد(51)، المملكة العربية السعودية، الرياض.
- صبري، رانية حسين محمد (2010). أثر استخدام استراتيجية تدريس قائمة على تفعيل عادات العقل في اكتساب طلبة الصف العاشر في فلسطين للمعرفة الغذائية.
- صيام، محمد بدر عبد السلام (2007). دور أساليب الإشراف التربوي في تطوير الأداء المهني للمعلمين في المدارس الثانوية في محافظة غزة، (رسالة ماجستير)، الجامعة الإسلامية، كلية التربية، الادارة التربوية.
- طافش، محمود (2007). تعليم التفكير، http://www. MEGS. com
- الطريحي، فاهم حسين، كاظم، حيدر طارق (2013) السلوكيات الذكية المستندة إلى نصفي الدماغ عادات العقل والسيادة الدماغية، عمان، ط1، دار صفاء للنشر والتوزيع.
- عاشور، أحمد صقر (1979) إدارة القوة العاملة والأسس السلوكية وإدارات البحث التطبيقي، بيروت، ط2، دار النهضة العربية.
- عبد الحق، جابر وآخرون (2000). إبعاد التعلم بناء مختلف للفعل الدراسي، القاهرة، ط1، دار قباء للطباعة والنشر.
- عبد الحميد، شاكر وآخرون (2000). الحدس والإبداع، القاهرة، مكتبة غريب

- عبد الرحمن، سعد (1998). القياس والتقويم، الكويت، مكتبة الفلاح.
- عبد الوهاب، صلاح شريف والوليلي، إسماعيل حسن (2011). العلاقة بين كل من عادات العقل المنتجة والذكاء الوجداني وأثر ذلك على التحصيل الدراسي لدى طلاب المرحلة الثانوية من الجنسين، جامعة المنصورة، مجلة كلية التربية، ع (76)، ج1.
- عبيد، عاطف محمد (1964). أدارة الأفراد من الناحية التطبيقية، القاهرة، دارالنهضة العربية.
- العتابي، حيدر كريم سكر (2008). عادات العقل الشائعة لدى طلبة الجامعة، مجلة الجمعية العراقية للعلوم، قسم التربوية النفسية.
- العتابي، عبد الرحمن حسين مال الله (2007) الرضا الوظيفي لدى المشرفين التربويين الإداريين وعلاقتهم بأدائهم المهني، (رسالة ماجستير)، الجامعة المستنصرية، كلية التربية الأساسية (الأدارة التربوية).
- العتيبي، وضحى حباب عبد الله (2013). فاعلية خرائط التفكير في تنمية عادات العقل ومفهوم الذات الأكاديمي لدى طالبات قسم الأحياء بكلية التربية، مركز التميز البحثي في تطوير تعليم العلوم والرياضيات، جامعة الملك سعود.
- عدس، محمد عبد الرحيم (2000). المدرسة وتعليم التفكير، عمان، دار الفكر للنشر.
- عريان، سميرة عطية (2010). عادات العقل ومهارات الذكاء الاجتماعي المطلوبة لمعلم الفلسفة والاجتماع في القرن الحادي والعشرين، دراسات في المناهج وطرائق التريس، ع 155.
- علام، صلاح الدين محمد، (1986). تطورات معاصره في القياس النفسي والتربوي، الكويت، مطابع القبس التجارية.
- العلي، عبد الستار (1986) إدارة الإنتاج بين النظرية والتطبيق، البصرة، مطبعة جامعة البصرة.

- عليمات، صالح ناصر (2001). القدرة على القيادة التربوية لمديري المدارس الاساسية ومديراتها في محافظة المفرق، مجلة جامعة دمشق، المجلد(17)، العدد(4).
- عليمات، محمد مقبل (1994). اتجاهات معلمي التعليم الثانوي المهني، مجلة الباحث العدد (61)، باريس – فرنسا.
- العمار، نوال، المغيصب، عبير (2011). التفكير بمرونة، مجلة بريد المعلم، العدد(68).
- عوض، محمد عبد الغني، محسن احمد الخضيري (1992). المطبعة العلمية لكتابة رسائل الماجستير والدكتوراه، القاهرة، ط1، مكتبه الانجلو المصرية.
- العيسوي، عبد الرحمن (1985). القياس والتجريب في علم النفس والتربية، بيروت، دار المعرفة الجامعية.
- فارس، سندس عزيز (2011). فاعلية برنامج تدريبي قائم على وفق عادات العقل في التحصيل وتنمية الذكاء المنطقي (الرياضي) والتفكير الإبداعي، (أطروحة دكتوراه)، كلية التربية ابن الهيثم / جامعة بغداد.
- فتح الله، مندور عبد السلام (2009). فاعلية نموذج أبعاد التعلم لمارزانو في تنمية الاستيعاب المفاهيمي في العلوم وعادات العقل لدى تلاميذ الصف السادس الابتدائي بالمملكة العربية السعودية، مجلة التربية العلمية الصادرة عن الجمعية المصرية للتربية العلمية بكلية التربية بجامعة عين شمس، المجلد (12).
- فرج، صفوت(1980). القياس النفسي، القاهرة، ط1، دار الفكر العربي.
- القاسم، وجيه (2000). كيف تطور تفكير الطلبة من خلال مهارات التعلم رسالة المعلم، مجلة التربية الشاملة، المجلد (40).
- قطامي، يوسف (2005). ثلاثون عادة عقل، عمان، ط1، دار ديبونو للنشر والتوزيع.
- قطامي، يوسف محمود (2007). عادة عقل، عمان، مركز ديبونو لتعليم التفكير.

- قطامي، يوسف محمود، عمور، أميمة محمد (2005)، عادات العقل والتفكير النظرية والتطبيق، عمان، دار الفكر للنشر والتوزيع.
- كاظم، حيدر طارق (2011). عادات العقل المستندة إلى نصفي الدماغ على وفق أداة هيرمان للسيادة الدماغية لدى الطلبة المتميزين وإقرانهم العاديين، (رسالة ماجستير) كلية التربية / صفي الدين الحلي، جامعة بابل.
- الكبيسي، كامل ثامر(1987). بناء وتقنين مقياس لسمات الشخصية ذات الأولوية للقبول في الكليات العسكرية لدى طلاب الصف السادس الإعدادي في العراق، (أطروحة دكتوراه)، جامعة بغداد، كلية التربية/ ابن رشد.
- الكركي، وجدان خليل (2007). فاعلية برنامج تدريبي مستند إلى عادات العقل في تنمية التفكير الناقد لدى طلبة الجامعة، (أطروحة دكتوراه)، جامعة عمان العربية.
- الكناني، ممدوح عبد المنعم، وجابر عيسي عبد الله (1995). القياس والتقويم النفسي والتربوي، الكويت، مكتبه الفلاح للنشر والتوزيع.
- كوستا، آرثر، كاليك، بينا (2003). تفعيل وإشغال عادات العقل، ترجمة مدارس الظهران الأهلية بالمملكة العربية السعودية، ط1، دار الكتاب للنشر والتوزيع، الدمام.
- كوستا، آرثر، كاليك، بينا(1993). عادات العقل سلسة تنمية (A S C D)، ترجمة: مدارس الظهران الأهلية، المملكة العربية السعودية.
- كوفي، ستيفن (2003). العادات السبع لأكثر الناس فاعلية في المجتمع، الرياض، مكتبة جرير، ط4، ترجمة مكتبة جرير.
- كوفي، ستيفن آر (2009). العادات السبع للناس الأكثر فاعلية، الرياض، ط20، مكتبة جرير.
- اللامي، أرشد ذياب خلف (2009). أخلاقيات العمل الإداري الجامعي وعلاقتها بالأداء الوظيفي لرؤساء الأقسام في الجامعة المستنصرية من وجهة نظر التدريسيين، (رسالة ماجستير)، الجامعة المستنصرية، كلية التربية الأساسية، (الأدارة التربوية).

- اللقماني، أيمان احمد عبد الله (2010). عادات العقل لدى معلمات رياض الأطفال بمكة المكرمة وعلاقتها ببعض المتغيرات، (رسالة ماجستير)، الرياض، جامعة أم القرى، كلية التربية.
- مارزانو، رويرت وآخرون (1998). أبعاد التعلم دليل المعلم، ترجمة: عبد الحميد، جابر والأعسر، صفاء وشريف، نادية، مصر، دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع.
- المجادي، حياة (2001). أساليب ومهارات رياض الأطفال، الكويت، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع.
- مرتضى، سلوى (2001). المكانة الاجتماعية لمعلمة الروضة، مجلة الطفولة العربية، القاهرة، مجلد (2)، ع، (8).
- مردان، نجم الدين علي وآخرون (2004). المرجع التربوي العربي لبرامج رياض الأطفال، تونس، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، إدارة برامج التربية.
- مطاوع، ابراهيم وامينة احمد حسن (1989). الاصول الادارية للتربية، مصر، دار المعارف.
- المغازي، إبراهيم محمد (2002). كيف تكون مبدعاً، المنصورة، ط1، مكتبة الأيمان.
- ملحم، سامي محمد(2000). القياس والتقويم وعلم النفس، عمان، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- منصور، رشدي فام (1997). حجم التأثير الوجه المكمل للدلالة الإحصائية، المجلة المصرية للدراسات النفسية، العدد (16)، المجلد (7).
- منصور، طلعت وآخرون (1977). أسس علم النفس العام، القاهرة، مكتبة الانجلو المصرية، مطبعة اطلس.
- منصور، منصور احمد (1979). المبادئ العامة في أدارة القوى العاملة ماجستير في العلاقات الصناعية، الكويت ط 2، (رسالة دكتوراه)، جامعة ولاية أوهايو الناشر وكالة المطبوعات.
- مؤتمر جامعة دمشق (2003). القيادة الابداعية لتطوير وتنمية المؤسسات في الوطن العربي، دمشق، المؤتمر القطري الرابع في الادارة.

- ميرة، امل كاظم (2009). الاغتراب وعلاقته بالأداء الوظيفي عند التدريسيين الجامعيين، (أطروحة دكتوراه)، جامعة بغداد، كلية التربية للبنات.
- الناشف، هدى (1995). رياض الأطفال، القاهرة، ط2، دار الفكر العربي.
- نصار، عيسى (1997). معايير تقويم اداء مديري المدارس، مجلة التربية، السنة26، العدد(22).
- نوفل، محمد بكر (2008). تطبيقات عملية في تنمية التفكير باستخدام عادات العقل، عمان، ط1، دار المسيرة.
- نوفل، محمد بكر، الريماوي، محمد عودة (2008). تطبيقات عملية في تنمية التفكير باستخدام عادات العقل، عمان، ط1، دار المسيرة.
- هاشم، زكي محمود (1989). إدارة الموارد البشرية، الكويت، ذات السلاسل للطباعة والنشر والتوزيع.
- هاينز، ماريون اي (1988). ادارة الاداء دليل شامل للأشراف الفعال، ترجمة: محمود مرسي واخرون، الرياض، مطابع الادارة العامة، المملكة العربية السعودية.
- هيكل، عبد العزيز فهمي (ب. ت). طرق التحليل الإحصائي، بيروت، دار النهضة العربية.
- وزارة التربية العراقية (1997). المسيرة التربوية خلال 96/1997، المديرية العامة في محافظة نينوى، مديرية التخطيط التربوي، شعبة البحوث والدراسات.
- وزارة التعليم العالي العراقية (1992). الملف التقويمي لكفاءة الأداء الإداري وسبل المفاضلة فيه، العراق، جهاز التفتيش والأشراف.
- وطفة، علي سعد (2009) قراءة في كتاب عادات العقل، الرياض، دار الكتاب التربوي للنشر والتوزيع.
- وطفه، علي أسعد (2007). قراءة في كتاب أداة العقل
- اليوسف، يوسف (1982). عملية تقييم الاداء الوظيفي، مجلة الادارة العامة، معهد الادارة العربية في السعودية، العدد(32).

المصادر الاجنبية:

- Abrahm ,Korman , K (1986). Organizational Behavior,Honghton Mifflin Company,Boston.
- Allen, J. , Yen , W. M (1979). Interoduction To Measuremen Theory , California. Book Cole.
- Anastasi A ;(1976). Psycholoyy Testing , N. Y. 4Th Edition Macmillan Co.
- Anastasi, A. ; Urbina , Susana (1997). Psychological Testing ,New Jersey ,Prentice – Hall.
- Bergman ,J; (1979). Understanding Educational Measurement and Evaluation ; N. J, London.
- Campbell , join (2000). Theorizing Habits of mind as aframe work for Learning central Queensland university.
- Costa &Kalick (2000). Discoering and Exploring Habits of mind , ASCD, Alexandria Victoia. USA.
- Covey ,S. (2007). The Seven Habits of Highly Effective People Persective. Retieved February 2,2007. From : http /www. Jobsclub-Jo-com.
- Croback, L. J. (1970). Essentials of Psychological Testing , New Yourk.
- David Hunger, J. &Wheelen, T. L. (1998). Strategic Management, U. S. A. Addison Wesly, Long man, Inc.
- Ebel , R. L (1978). Essentials of Educational Measurement, Second edition , New Jersey , Prentice – hall , U. S. A.
- Fenderson ,S. (2010). Instruction , Perception and Reflection: Transforming Beginning Teachers Habits of Mind. Master Thesis , San Francesco ,The University of San Francesco: USA.
- Fragerson , N. (2006). Habits of Mind Alike: Kindergarten Teachers perception. Journal of Education.
- Good , Carter , V. eta. (1973). Dictionary of Education , 3d , ed. Mc Grew – Hill book Company , New Yor.

- John, C. (1984). Organization A Guide to problems and practice, 2nd ed. , Harp and Row Publisher, London.
- Lawrenz , F. (2009). Misconception of Habits of Mind Concepts among Elementary School Teachers. School Science and Mathematics,
- Leite, L,Mendoza, J&Borsese, A(2007). Teachers and prospective teachers explanations of habits of mind through Flexible thinking: Acomparative study involving three European countries. Journal of Researching Science Teaching,
- Mathau, A, (2004). Somart Thinking, Skills for Critical Understanding and Writing. United King dun ; Oxford University Press.
- Mehrens WA& Lehman I J ;(1973). Measuremet and Evaluation in Education and Psychology ,Holt Rinchart& Winston , Inc , U. S. A.
- Myers, C. B. & Myers, L. K. (1995). The Professional and Educator, A New Introduction to Teaching and Schools, Wads worth Publishing Company, U. S. A.
- Nunnally ,J. C. (1978). Psychometric Theory. Mcgraw – hill. New Yourk.
- Nunnally J C ;(1970). Introdution to Psychology Measurement, N. Y. Mac Graw – Hill.
- Perkins. D. (1991). What Creative Thinking is. In Acosta (ed.) Developing Minds : are source book for teaching thinking (rev. ed.) Vol. 1 ,(PP: 85-88). Association for supervision And curriculum Development, Alexandria, Victoria USA.
- Ricketts. John. (2004). The Relationship Between Critical Dispositions and critical thinking skills of selected youth leaders in the national FFA organization , Journal of southern Agricultural Education Research , 54 (1).
- Robert, B. , &Roger ,C. (2009). Kindergarten teachers habits of minds: Teachers of talented. Journal of Education.

- Stanly, J &Hopkins ,(1972). Educational and Evaluation ,5Th (ed) Engle Wood, Prentice- Hall ,New Jersy.
- Sundbergs ,N. D (1977). Assessment of Persons, New Jersey Prentice Hall.
- Swartz,Robert (2008). "Enegizing Learning". Educational Leadership , v65, pp (26-31).
- Travers, R. M. W (1969). Anintroduction to Educational Research , 2Ed. Mac Milan Company – New Yourk.
- Verner-Filion, J. ,&Gaudreall, P. (2010). From Perfectionism to Academic Habits of Mind: The Mediating Role of Achievement Goals. Personality and Individual Differences.
- Weller, S. (2010). Assessing Pre-service Teacher Habits of Mind When Attempting And Planning a Model Eliciting Activity. Proceedings of the 27 th annual meeting of the North American Chapter of the Interational Group for the Psychology of Mathematics Education. North Carolina State University.


مكتبة المجتمع العربي
للنشر والتوزيع


مكتبة المجتمع العربي
للنشر والتوزيع

عادات العقل

وعلاقتها بمستوى الأداء المهني لدى معلمات رياض الأطفال







9 789957 834487



الأردن - عمان - وسط البلد - ش. السلط - مجمع الفحيص التجاري

تلفاكس: 96264632739+ - خلوي: 962795651920+

ص.ب. 8244 عمان 11121 الأردن

الأردن - عمان - الجامعة الأردنية - شارع الملكة رانيا العبد الله

مقابل كلية الزراعة - مجمع سمارة التجاري

Email: Moj_pub@yahoo.com - info@muj-arabi-pub.com

www.muj-arabi-pub.com


مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع



الأردن - عمان - وسط البلد - ش. الملك حسين - مجمع الفحيص التجاري

هاتف : 96264646208+ فاكس : 96264646470+

الأردن - عمان - مرج الحمام - شارع الكنيسة - مقابل كلية القدس

هاتف : 96265713906+ فاكس : 96265713907+

جوال : 00962-797896091

info@al-esar.com - www.al-esar.com


دار الاعصار العلمي